

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN LETTRES (AVEC MÉMOIRE –
COMMUNICATION SOCIALE)

PAR
MARIE-ANDRÉE ROUSSEAU

LES REPRÉSENTATIONS SOCIALES DU TRAVAIL :
LE POINT DE VUE DE LA GÉNÉRATION Y ET
DES GESTIONNAIRES

AOÛT 2011

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

Table des matières

Remerciements	6
Sommaire.....	7
Introduction.....	8
1. Pertinence du sujet.....	9
1.1 Problématique : La génération Y et le travail : Problèmes en vue?.....	9
1.2 Pourquoi s'intéresser aux représentations sociales du travail?	15
2. Cadre théorique.....	25
2.1 La théorie des représentations sociales	25
2.2 La théorie du noyau central.....	26
2.3 Questions de recherche et hypothèse	28
3. Cadre méthodologique	29
3.1 Le recrutement des participants	36
3.2 Analyses	38
3.3 Questionnaire et analyse de données	40
4. Présentation des participants.....	42
4.1 Éléments sociodémographiques	42
5. Présentation des résultats	49
5.1 Analyse descriptive des résultats	49
Thème 1- Perception du travail	50
Thème 2- Les attentes face au travail	55
Thème 3- Signification du travail	58
Thème 4- Satisfaction au travail.....	76
Thème 5- Rapport à l'entreprise ou à l'organisation.....	92
6. Conclusion et discussion.....	95
6.1 Perception du travail et noyau central.....	102
6.2 Les attentes face au travail et le noyau central	102
6.3 Signification du travail et noyau central	103
6.4 Satisfaction au travail et noyau central	105
6.5 Rapport à l'entreprise ou à l'organisation et noyau central	106
6.6 Retour sur la méthode, la recherche et ouvertures	107

Liste de références.....	110
Articles de périodiques	110
Volumes	111
Articles ou chapitres d'un ouvrage collectif	112
Travaux tirés de conférences	113
Thèse et mémoires	113
Documents audiovisuels	114
Documents électroniques	114
Appendices.....	116
Appendice A- Présentation du projet de recherche.....	117
Appendice B- Formulaire de consentement.....	119
Appendice C- Le questionnaire	120

Liste des tableaux

Tableau 1- Perception du travail	54
Tableau 2- Les attentes face au travail	55
Tableau 3- Les points positifs du travail : différences et similitudes	83
Tableau 4- Les points négatifs du travail : différences et similitudes.....	86

Liste des figures

Figure 1- Proportion de la génération Y selon leur niveau étude et le secteur d'activité..	43
Figure 2- Proportion des gestionnaires selon leur niveau d'étude et le secteur d'activité .	44
Figure 3- Secteur d'activité	46
Figure 4-Hiérarchie des éléments se rapportant au travail et à son lien avec les investissements	60
Figure 5- Hiérarchie des éléments se rapportant au travail et à son lien avec la situation financière.....	62
Figure 6- Hiérarchie des éléments se rapportant au travail et à son lien avec la carrière .	66
Figure 7- Hiérarchie des éléments se rapportant au travail et à son lien avec la consommation	69
Figure 8- Hiérarchie des éléments se rapportant au travail et à son lien avec le réseau social	71
Figure 9- Hiérarchie des éléments se rapportant au travail et son lien avec la réalisation de soi	74
Figure 10- Hiérarchie des éléments se rapportant au travail.....	77
Figure 11- Hiérarchie des éléments se rapportant au travail et à son lien avec les conditions de travail.....	88
Figure 12- Hiérarchie des éléments se rapportant au travail et à son lien avec le rapport à l'entreprise ou à l'organisation	93
Figure 13- Le noyau central pour la génération Y	99
Figure 14- Le noyau central pour les gestionnaires	100

Remerciements

Le périple au cours duquel je me suis engagée en prenant la décision de poursuivre des études à la maîtrise en communication sociale aurait été vain sans l'encouragement, l'appui et le soutien de nombreuses personnes qui ont su croire en moi tout au long de ce projet d'étude.

Tout d'abord, je tiens à remercier spécialement ma directrice de recherche, la professeure Mireille Lalancette pour son appui, sa disponibilité ainsi que ses nombreux conseils qui ont fait en sorte que ce mémoire soit à la hauteur de mes attentes. Merci aussi aux professeurs Farah Bérubé et Stéphane Perreault qui ont gentiment accepté de l'évaluer ainsi qu'à l'Université du Québec à Trois-Rivières qui m'a permis d'utiliser le logiciel *Chopin* pour l'élaboration de mon questionnaire et à Mme Nancy Dodier qui m'a guidé grâce à ses connaissances techniques.

De plus, j'aimerais offrir un remerciement tout particulier à mon conjoint qui a dû me supporter tant émotionnellement que moralement dans cette longue aventure. Sans son aide, je n'aurais pu passer au travers avec autant de patience et de sérénité. Tu m'as permis de garder mon calme et ma confiance, choses qui me sont parfois très difficile de conserver.

J'aimerais également remercier mes parents qui ont cru en mes capacités, m'ont appuyée et encouragée pour la continuation de mes études au deuxième cycle.

Mes derniers remerciements vont à toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce mémoire, je pense entre autres à M. Raymond Paquin qui a eu la gentillesse de s'assurer de la qualité de l'écrit du français, mes collègues du département de communication sociale ainsi qu'à tous les jeunes de la génération Y et les gestionnaires qui ont bien voulu consacrer leur précieux temps à répondre à mon questionnaire, sans eux ce mémoire n'aurait pu voir le jour sous cette forme.

Sommaire

L'arrivée massive de la génération Y sur le marché du travail est une réalité qui a un impact sur tous les travailleurs, mais plus particulièrement sur les gestionnaires. Ce phénomène peut être perçu comme un conflit de générations entre les jeunes âgés entre 18 et 30 ans et les gestionnaires de plus de 45 ans. Pour mieux comprendre ce phénomène, une étude comparative des représentations du travail entre les deux groupes a été mise de l'avant. Pour ce faire, nous avons fait appel au concept de représentations sociales de Moscovici (1961) et à la théorie du noyau central élaborée par Abric (1995). La théorie du noyau central a été priorisée, car elle peut être utilisée à des fins de comparaison de deux populations distinctes, soit deux générations. Ce mémoire vise ainsi à obtenir une meilleure compréhension des attentes que les jeunes de la génération Y ont du travail et, par le fait même, ce que les gestionnaires espèrent de ces nouveaux venus sur le marché du travail. Selon la méthode d'échantillonnage non-probabiliste, un questionnaire comportant des questions fermées et ouvertes, a été élaboré et acheminé à cinquante-quatre (54) jeunes de la génération Y et soixante et un (61) gestionnaires âgés de plus de 45 ans. Pour l'analyse quantitative des résultats, un décompte des différentes réponses aux questions fermées a été transformé en pourcentages. Par la suite, la confirmation de l'hypothèse par une analyse de contenu des différentes réponses qualitatives a été tentée. La question de recherche étant la suivante : qu'elles sont les représentations sociales du travail des jeunes de la génération Y et des gestionnaires de plus de 45 ans et l'hypothèse voulant que la théorie du noyau central permette d'illustrer les différences possibles qui existent entre les représentations sociales du travail de la part de la génération Y et des gestionnaires. L'hypothèse a pu être validée selon le fait que les représentations sociales en lien avec la consommation sont différentes, la génération Y veut davantage combler ses besoins personnels et est centrée sur elle-même alors que les gestionnaires pensent à leurs besoins familiaux et à leur qualité de vie. Par contre, à la lumière des réponses qualitatives recueillies, les participants partagent la même représentation du travail en lien avec l'ambiance qui règne au travail, ils apprécient la collaboration, l'esprit d'équipe et les relations de travail entre collègues.

Introduction

Depuis quelque temps une nouvelle génération fait son entrée sur le marché du travail : la génération Y ou génération « Why ». Selon l'auteur et conférencier Allain (2008), le marché du travail est constitué de quatre générations, la génération silencieuse qui représente 10% de la main-d'œuvre, les baby-boomers 45%, la génération X 30% et la génération Y 15%.¹ Cette dernière envahira le marché de l'emploi pendant les dix prochaines années et comme elle compte plus de 4,3 millions d'individus au Canada (Statistique Canada, 2003)², proche de 44 millions aux États-Unis³ et 1,8 million au Québec⁴, nous pouvons affirmer que c'est un phénomène qui est présent au cœur de notre société et qu'il aura un impact important pour plusieurs gestionnaires. Seulement au Québec, en 2005, la génération Y constituerait 20,3% de la population.⁵ Or, nous pouvons supposer, c'est du moins ce que laissent croire plusieurs conférenciers, articles et documentaires dont nous discuterons plus loin, que l'entrée sur le marché du travail de cette nouvelle génération de travailleurs permettra aux employeurs de relever de nombreux défis. Ces défis sont liés tant aux valeurs de ces jeunes que du point de vue de leur relation au travail et aux conséquences qui en découlent.

Au cours de ce mémoire, nous aborderons la problématique qui nous intéresse, soit les conflits possibles entre la génération Y et les gestionnaires sur leurs représentations du travail, pour ensuite élaborer sur la pertinence de traiter de ce sujet et d'approfondir celui-ci en se basant sur différentes études et ouvrages de références. Le terme conflit sera défini selon l'ouvrage de Dolan et al. (2007) qui le considère comme étant une :

¹ Selon Carol Allain (2008) :

Génération silencieuse : 1901-1944- les valeurs en lien avec le devoir

Baby-boomers : 1945-1961- les valeurs en lien avec la convoitise

Génération X : 1962-1978- Les valeurs en lien avec le désenchantement

Génération Y : 1979-1995- Les valeurs en lien avec la séduction

² Allain, C. (2008). *Génération Y : qui sont-ils, comment les aborder? : un regard sur le choc des générations*. Montréal : Éditions Logiques.

³ Pouget, J. (2008, 29 octobre). USA : La génération Y vote Obama à 61%. *La génération Y*. Récupéré le 6 mai 2011 de <http://lagenerationy.com/2008/10/29/usa-la-generation-y-vote-obama-a-61/>

⁴ Y mode d'emploi, série documentaire diffusée en trois épisodes présentée à Canal Vie les 26 octobre, les 2 et 9 novembre 2010, où la réalisatrice Eza Paventi, jette un regard pénétrant sur la génération Y selon trois angles différents : le boulot, les relations avec les pairs et la famille ainsi que leurs valeurs et leurs aspirations.

⁵ Réseau de veille en tourisme (2007, 16 août). *Gros plan sur la génération Y*. Récupéré le 11 décembre 2009 de <http://veilletourisme.ca/2007/08/16/gros-plan-sur-la-generation-y/>

[S]ituation qui découle des relations entre les individus. Le conflit naît des attentes incompatibles des individus ou des groupes ainsi que des différences entre les tâches de chacun. En entreprise, le conflit se rapporte généralement à une incompatibilité totale, partielle, réelle ou perçue entre les rôles, les buts, les objectifs, les intentions et les intérêts d'un ou de plusieurs individus, groupes ou services. Par ailleurs, la notion de conflit renvoie à d'autres notions, telles que la mésentente, la dispute, le différend et le désaccord (p.463).

Après quoi, le cadre théorique nous permettra de présenter la théorie qui nous aidera à aborder le phénomène, c'est-à-dire les représentations sociales et la théorie du noyau central élaborée par Abric (1994). En dernier lieu, nous préciserons notre question de recherche ainsi que notre question spécifique pour finalement proposer le cadre méthodologique qui nous a permis de répondre à nos questions de recherche.

1. Pertinence du sujet

1.1 Problématique : La génération Y et le travail : Problèmes en vue?

La génération Y est au cœur de l'actualité et des discours sociaux. Elle fait couler beaucoup d'encre. En effet, d'après nos recherches, nous avons pu constater que plusieurs auteurs et conférenciers s'intéressent à la génération Y. Plus encore, que l'entrée des Y dans le monde du travail défraie les manchettes depuis un moment au Québec, ailleurs au Canada et aussi aux États-Unis. À titre d'exemples, il en a été question dans des magazines ou journaux tels que *Vita*⁶, *ELLE Québec*⁷, *Le Time*⁸, *Cyberpresse*⁹, *L'actualité*¹⁰ et *The Globe and Mail*¹¹. On y retrouve des articles avec des titres comme « Travailler avec des jeunes : Prises de bec en vue? »¹², « Les femmes et

⁶ Magazine qui s'adresse principalement aux femmes de 40 ans et plus, il traite de sujets tels que la mode, la sexualité, les soins beauté, les finances, la culture, la politique, les voyages et la santé. Fortin, M.-C. (2009, Mai). Travailler avec des jeunes: Prises de bec en vue? *Vita*, p. 79-81.

⁷ Forget, D. (2009). Les femmes et l'argent : Les femmes de la génération Y n'attendent plus le prince charmant pour gérer leurs finances. Serait-ce la fin du complexe de Cendrillon? *Elle Québec*. Récupéré le 15 décembre 2009, de <http://www.ellequebec.com/societe/societe/les-femmes-et-l-argent/a/26439/5>

⁸ Trunk, P. (2007, 5 juillet). What gen really want? *Time*. Récupéré le 15 décembre 2009, de <http://www.time.com/time/magazine/article/0,9171,1640395,00.html>

⁹ Mathieu, A. (2008, 22 septembre). Génération Y : les « séduqués ». *Cyberpresse*. Récupéré le 15 décembre 2009 de <http://www.cyberpresse.ca/actualites/200809/22/01-22472-generation-y-les-seduques.php>

¹⁰ Grégoire, I. (2009, 15 novembre). Génération piton! *L'actualité*, 28-36.

¹¹ Anderssen, E. (2009, 27 juin). Generation practical. *The Globe and Mail*, A8.

¹² Fortin, M.-C. (2009, Mai). Travailler avec des jeunes: Prises de bec en vue? *Vita*, 79-81.

l'argent : Les femmes de la génération Y n'attendent plus le prince charmant pour gérer leurs finances, Serait-ce la fin du complexe de Cendrillon? », paru dans la version en ligne du magazine Elle Québec en 2009, « What Gen Y Really Wants », paru dans le *Time* en juillet 2007, et « Génération Y: les " séduqués " » paru dans la *cyberpresse* en septembre 2008. Ces articles en disent long sur le phénomène entourant cette nouvelle génération, ils proposent une vision de la génération Y marquée par une facilité à utiliser les nouvelles technologies, à l'affût de toutes les nouvelles tendances et exigeants à l'égard de leurs conditions de travail. Leur grande soif de responsabilités et d'autonomie, leur besoin d'apprendre et de comprendre en font des travailleurs ayant un goût pour l'innovation, la création et leur facilité à travailler en équipe fait en sorte qu'ils s'intègrent facilement dans les équipes de travail. Dans une optique similaire, le magazine *L'actualité* a également rédigé un article dans son « spécial universités » de novembre 2009 appelé « génération piton! ». Cet article en lien avec les jeunes et la technologie tend à démontrer les aménagements que les universités doivent mettre en place pour attirer et répondre aux besoins de cette nouvelle génération qui est née avec les nouvelles technologies et a grandi avec les micro-ordinateurs. De plus, nous pouvons penser que les médias abordent la question d'une manière plutôt négative et voient cette relation entre l'entreprise et la génération Y comme un problème. Ces propos, envisagés comme étant des stéréotypes véhiculés par les médias, portent à croire que celle-ci est un obstacle au bon fonctionnement d'une entreprise.

Par ailleurs, il existe de nombreux sites Internet à propos du management et la génération Y qui sont mis à notre disposition et à celle des gestionnaires. Sur le Net lorsque nous inscrivons « génération Y » dans *Google*, nous avons accès à plus de 44 000 000 de sites en référence à la génération Y¹³. Avec autant de sites Internet portant sur la génération Y, nous¹⁴ sommes tentée de croire que ce phénomène est important et touche la population en général, et pas seulement les entreprises et ses gestionnaires. Un site français, *La case de l'Oncle Tom*, offre un point de vue outre-Atlantique sur le phénomène de la génération Y et son intégration au monde du travail et finalement, toujours du côté français on

¹³ Selon une recherche effectuée en mars 2009.

¹⁴ Tout au long de ce mémoire, le « nous » fait référence à l'auteure.

retrouve un site, *Génération Y 2.0*, qui présente divers articles sur la génération Y et son intégration sur le marché du travail. On retrouve aussi un guide publié par *Emploi Québec* à l'intention des gestionnaires de PME qui s'intitule « Comment apprivoiser la génération Y? ». On y traite des conseils et des suggestions afin d'attirer la génération Y et la conserver à son emploi. Comme exemples de suggestions faites aux employeurs on retrouve : faire participer ces travailleurs à différents comités, leur offrir des responsabilités et des projets variés, améliorer la marge de manœuvre dont ils disposent, souligner les « bons coups » de chacun par une récompense personnalisée, évaluer la possibilité d'aménager des horaires de travail flexibles et adaptés aux besoins individuels, créer un environnement de travail agréable et sécuritaire ainsi qu'offrir des services de soutien à la conciliation travail/famille. Le fait que ce guide informe les entreprises afin qu'elles puissent « apprivoiser » la génération Y nous permet de croire que ceux-ci sont difficiles d'approche et qu'il n'est pas facile de les retenir longtemps au sein d'une même entreprise. Plus encore, dans ces discours, il est posé que cette génération ne possède pas les mêmes valeurs et n'a pas le même rapport au travail que la génération précédente. Cela nous amène à nous questionner sur la nécessité de les approcher différemment afin qu'ils demeurent au sein de l'entreprise. Avec tous ces sites Internet qui abordent le sujet de la génération Y, nous sommes tentée d'affirmer que l'arrivée de ces jeunes dans le monde adulte à une portée internationale, c'est-à-dire que ce phénomène ne se sent pas seulement en Amérique, mais il envahit de plus en plus la planète. Autrement dit, c'est une réalité qui n'est pas seulement ressentie et vécue au Québec. Aussi, il semble important de s'y attarder afin d'en mieux saisir la portée ainsi que les possibles impacts sur le marché travail.

Du reste, les discours sociaux sont également alimentés par les propos de deux auteurs et conférenciers très en vue lorsqu'il est question de la génération Y, Carole Allain¹⁵, et Stéphane Simard. Allain est l'auteur des livres *Génération Y, l'enfant-roi devenu adulte* et *Génération Y, Qui sont-ils, comment les aborder? Un regard sur le choc des*

¹⁵ Détenteur d'une Maîtrise ès sciences et d'une Maîtrise en éducation, a été chargé de cours à l'Université d'Ottawa et à l'Université du Québec en Outaouais. Il intervient à titre de conférencier et de consultant pour des organisations privées, publiques et associatives. D'après son site Internet, <http://www.carolallain.com/>, Allain donne plus de cent conférences par années et partage son temps entre recherche et développement des savoirs, plus particulièrement ce qui touche les comportements humains.

génération. Alors que Stéphane Simard a publié l'ouvrage intitulé *Génération Y : Attirer, motiver et conserver les jeunes talents*¹⁶. Allain, dans *Génération Y, l'enfant-roi devenu adulte*, dépeint un portrait des jeunes de la génération Y, leur soif d'apprendre, de découvrir, leur ouverture d'esprit, mais évoluant dans l'ombre de leurs parents glorieux. Cet auteur connaît bien cette génération pour l'avoir étudiée depuis ses tout débuts dans son livre intitulé : *Enfant-roi, « Tout, tout de suite ! »* paru en 2001. Cette génération élevée par des parents qui travaillent, qui font des heures supplémentaires et qui ne refusent rien à leurs enfants. Le deuxième ouvrage, *Génération Y, Qui sont-ils, comment les aborder ? Un regard sur le choc des générations*, fait, quant à lui, référence au fait que chaque génération possède ses propres valeurs et tente de remettre en question celles de la génération précédente. Allain parle de « choc des générations ». Il suppose déjà un conflit potentiel entre les différentes générations. Dans cet essai, il prend le parti de la cohabitation intergénérationnelle¹⁷.

Stéphane Simard (2008), auteur du best-seller *Génération Y : Attirer, motiver et conserver les jeunes talents*, parle, quant à lui, de nouvelles réalités en lien avec le marché du travail : la concurrence mondiale féroce, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et les départs à la retraite. Il interpelle les gestionnaires afin qu'ils puissent créer un environnement de travail enrichissant et performant pour favoriser l'arrivée sur le marché du travail de la génération Y. Il leur fait part de leurs valeurs afin qu'ils puissent les attirer, mais surtout les conserver dans leurs entreprises. Ce qui a retenu notre attention sur le sujet, c'est qu'autant dans les discours populaires que dans celui des conférenciers

¹⁶Cet ouvrage a été finaliste du Prix du livre d'affaires 2008. D'après son site Internet, <http://www.connexiony.com/a-propos-de-stephane-simard-conferencier/>, son auteur, Stéphane Simard est diplômé en administration des affaires et en enseignement, il a également œuvré durant plus de dix années au sein de moyennes et grandes entreprises. À titre d'entrepreneur et de président de ConneXion Y, son site Internet consacré à la génération Y et aux entreprises, M. Simard est régulièrement invité à donner des conférences et à intervenir dans des entreprises pour les aider à réduire leur taux de roulement de personnel.

¹⁷ Carol Allain, dans la préface de son livre : *Le choc des générations. Cohabiter, une responsabilité partagée*, résume les caractéristiques des différentes générations en scrutant plus particulièrement la génération Y dont les revendications ont eu un impact majeur sur la société en général. Puis, il montre, au-delà des antagonismes qui peuvent être source de mésentente, les acquis positifs de chacune d'entre elles. Selon lui, chaque génération a la responsabilité d'adapter sa conduite aux réalités sans cesse changeantes de notre monde. Cependant, il est tout aussi impératif de jeter un regard en arrière afin d'apprécier l'apport de ses prédécesseurs, gage d'une cohabitation réussie.

et auteurs, il y a l'idée d'un « choc » possible entre les générations, l'idée d'un conflit potentiel.

Ainsi, ce phénomène qu'est l'arrivée de la génération Y sur le marché du travail est un sujet d'actualité, mais il s'agit également d'un sujet qui nous préoccupe et qui sera au cœur de ce mémoire. Effectivement, le fait que c'est une des rares fois que dans une société quatre générations devront coexister est préoccupant puisque cette coexistence aura un impact sur la perception intergénérationnelle qui semble tourmenter autant les baby-boomers que la génération X, Y et silencieuse. Quand nous parlons de coexistence, nous pensons à plusieurs endroits : au travail, au guichet automatique, au restaurant, à la caisse des supermarchés, sur la route, etc., tous ces endroits où ces différentes générations vont cohabiter au quotidien ne seront pas sans créer de nouveaux conflits dans la société, si l'on se fie aux auteurs cités précédemment et aux discours véhiculés par la presse et les documentaires télévisuels. Comment se fera la cohabitation dans un climat de respect entre les différentes valeurs qui habitent chaque génération? Allain affirme qu'« [u]ne nouvelle génération naît lorsqu'un changement de valeurs s'effectue dans la société. Et comme tout change plus vite de nos jours, les générations se succèdent plus rapidement que jamais »¹⁸. Assogba (2004) mentionne à son tour que « [l]e lien social, base de toute possibilité de cohésion d'une société n'est concevable que s'il est fondé sur des valeurs communes » (p. 12). Le lien social est-il fragilisé avec les valeurs et la relation au travail qui semblent être différentes d'une génération à l'autre ?

C'est donc en raison de ce changement et de cette différence de valeurs entre les générations que la cohabitation semble plus difficile, que des conflits de valeurs vont possiblement survenir, cette nouvelle cohabitation est alors posée comme étant difficile. Le fait que le sujet est présent dans l'actualité et médiatisé au sein des entreprises nous amène à nous intéresser aux conflits intergénérationnels qui semblent exister sur le marché du travail. Quelles sont les représentations du travail de la part de ces différentes générations? Existe-t-il des conflits en lien avec leur perception du travail? Comment ces

¹⁸ Champagne, J. (2008, Décembre). Le choc des générations. *Clin d'œil*. Récupéré le 1^{er} avril 2011 de <http://elindocil.canoe.com/societe/article1/2008/12/08/7675626-cd.html>

conflits sont-ils gérés de la part de la génération Y et des gestionnaires de plus de 45 ans?
Ces conflits sont-ils vraiment des conflits de générations?

Ces quatre générations, qui se côtoient dans les entreprises, sont différentes sur plusieurs plans (Allain, 2005, 2008, 2010; Amberdt¹⁹, 2006; Simon²⁰, 2006), pour arriver à comprendre ces différences, nous devons comprendre le contexte socio-économique existant à leur époque. Selon ces auteurs, la génération silencieuse a grandi lors de guerres mondiales et de dépressions économiques, elle est caractérisée par une vision à long terme du monde. Du côté des baby-boomers, le fait qu'ils aient intégré le marché du travail à une époque où le climat économique était prospère leur a permis de s'intégrer facilement. Leurs valeurs traduisaient essentiellement un attachement à l'entreprise, ils s'identifiaient à elle, ils avaient un intérêt marqué pour les loisirs et une adhésion externe forte pour le militantisme politique ou syndical. Ils voulaient changer les choses ! Pour les individus de la génération X, ils ont rejoint les rangs du marché du travail à l'ère des restructurations qui ont marqué les années 1980 et 1990. Cette période est caractérisée par le chômage massif, l'apparition du sida, la fragilisation de la famille traditionnelle, avec tous ces maux, cette génération apparaît comme une génération sacrifiée, subissant l'omniprésence de la génération des baby-boomers. C'est grâce à eux que de nouvelles formes d'emplois ont vu le jour, notamment le travail à contrats et le travail autonome, pour eux, le travail est une nécessité.

Aujourd'hui, les jeunes qui font partie de la génération Y intègrent le marché du travail dans un contexte socio-économique très différent des générations précédentes, ce qui aura pour conséquence que :

Au plan des valeurs, ils vont s'attacher davantage à leur carrière qu'à une organisation particulière. Comme ils ont le choix, ils revendiqueront un travail dans lequel ils pourront s'épanouir, à l'image de ce qu'ils aspirent dans les autres sphères de vie (loisirs, vie privée, etc.). Et pour eux, rien ne sera plus important qu'eux-mêmes et leur famille (Amherdt 2006, p. 21).

¹⁹ Charles-Henri Amherdt, Ph.D., Professeur et chercheur associé à la Faculté d'éducation à l'Université de Sherbrooke.

²⁰ Laurent Simon, Ph.D., Professeur adjoint, École des hautes études commerciales de Montréal.

À ce propos, l'auteur et conférencier Stéphane Simard cité plus tôt, donne des informations et références aux entreprises afin qu'elles puissent se créer un site Internet accessible et intéressant pour la nouvelle génération de travailleurs. Il aborde le sujet en attirant l'attention sur ce qui doit être mentionné dans le site Internet de l'entreprise, ce qui est important, ce qui l'est moins afin de séduire la jeune génération. Il tente d'expliquer ce que recherche la génération Y qui, selon lui, sait ce qu'elle veut et pose ses limites. Il tente de faire comprendre aux employeurs que la génération Y est une génération qui privilégie une relation de mentorat, de partenariat avec leur superviseur plutôt qu'une relation où celui-ci voudrait imposer ses idées, ses points de vue. D'après Simard, le système scolaire a stimulé ces jeunes à être indépendants, autonomes et à développer leur jugement. Aussi, les jeunes de la génération Y veulent continuer dans cette même voie. La jeune génération est dite ouverte, mobile et très créative et il estime que c'est ce dont les entreprises ont besoin aujourd'hui. Elles ont besoin d'aller chercher cette créativité, cette ouverture sur le monde que possède la génération Y. La réalité des jeunes de la génération Y est différente de celle des générations précédentes, ils sont confrontés à un contexte économique où la pénurie de main-d'œuvre et le déclin démographique sont une réalité. D'après Simard, les gestionnaires doivent donc apprendre à gérer cette situation afin de répondre aux besoins de ces futurs travailleurs.

1.2 Pourquoi s'intéresser aux représentations sociales du travail?

Selon les auteurs et conférenciers, il semblerait que le fait que plusieurs générations occupent différents postes au sein d'une entreprise, tant du point de vue de la gestion que de celui des travailleurs, occasionnera potentiellement des problèmes de communication qui pourraient être attribuables au fait que ces différentes générations ne partagent pas les mêmes valeurs. Selon le documentaire *Y mode d'emploi*, 60% des gestionnaires affirment avoir de la difficulté à recruter des nouveaux employés, notamment parce que les jeunes de la génération Y disent avoir droit aux mêmes privilèges accordés aux plus anciens et affirment que « Les vieux acceptent mal le changement »²¹. De la part des plus âgés, le

²¹ Y mode d'emploi, série documentaire diffusée en trois épisodes présentée à Canal Vie les 26 octobre, les 2 et 9 novembre 2010, où la réalisatrice Eza Paventi, jette un regard pénétrant sur la génération Y selon trois angles différents : le boulot, les relations avec les pairs et la famille ainsi que leurs valeurs et leurs aspirations.

documentaire fait état de commentaires comme : « Ils pensent changer le monde eux autres ». Ou encore, « Un jeune, ça ne sait pas travailler »²². D'après le documentaire et les autres discours médiatiques au sujet de cette question, cette discordance d'opinion face à la vision du travail amène des frictions entre les différentes générations sur le marché du travail. C'est pour cette problématique complexe que nous nous intéressons à cette nouvelle génération qui prend d'assaut le marché du travail. Il va sans dire que la génération Y a attiré récemment l'attention des chercheurs qui se sont penchés sur le rapport qu'elle entretient face aux voyages (Nusair et al., 2011), à la chirurgie esthétique (Voelker et Pentina, 2011), aux médias (Anandarajan et al., 2010), à la technologie, plus précisément à l'impact du téléphone cellulaire sur les relations entre les hommes et les femmes (Green et Singleton, 2009), à la consommation (Noble et al., 2009 ainsi que Sullivan, 2008). Certains se sont intéressés à la difficulté observée par les entreprises à recruter et à conserver ces nouveaux employés (Dodd, J. et al., 2009 ainsi que Rebore et al., 2010), aux agences-conseils qui offrent des services aux organisations afin qu'elles puissent orienter leurs stratégies de gestion en fonction des quatre différentes générations qui sont sur le marché du travail présentement (Fleschner, 2008). À la lumière de ces travaux, nous constatons que peu de chercheurs se sont intéressés spécifiquement au travail et à ses représentations de la part des différentes générations qui occupent un emploi.

Par contre, plusieurs études se sont intéressées au travail, aux jeunes et aux générations, leurs façons de traiter le sujet nous ont inspirée dans l'élaboration de ce mémoire et nous a permis de constater qu'aucune étude ne s'intéressait à la perception du travail de la part de deux générations distinctes,²³ mais aussi de populations occupant des postes selon des échelons hiérarchiques différents²⁴. À la suite de cette revue de littérature, nous en sommes venue à la conclusion que les concepts de conflit et de génération étaient davantage étudiés en démographie, anthropologie et sociologie, pour ne nommer que ceux-ci. Nous présenterons et résumerons ces différents travaux et articles dans les prochaines pages ainsi que leurs apports à notre réflexion.

²² *Ibid*

²³ Génération Y et gestionnaires de plus de 45 ans.

²⁴ Travailleurs et gestionnaires.

En premier lieu, la chercheuse Elizabeth Engelman (2009) s'est intéressée à la génération Y et aux baby-boomers, son étude comparative permet de comprendre certaines différences qui existent entre ces deux générations. Pourquoi certains sont loyaux à l'entreprise à l'opposé d'autres qui quittent prématurément? Sa description des quatre générations qui sont présentement sur le marché du travail permet de bien cerner les caractéristiques propres à chacune. Par la suite, l'auteure s'est questionnée sur ce qui fait la force de l'entreprise et comment mettre à contribution les caractéristiques de chacune de ces générations afin d'en maximiser les impacts. Selon la chercheuse, l'entreprise forme sa culture autour de la reconnaissance de ces employés, de l'importance du bien-être de ces derniers. Les résultats de son étude comparative convergent vers le fait que la génération Y et les baby-boomers ont davantage de points communs que de différences. Elle affirme que « The results of the data analysis for this survey question reveal that there is not a statistically significant difference between the organizational commitment levels of Generation Y and Baby Boomers » (p. 66). Pour en arriver à ce constat, l'auteure a fait parvenir un questionnaire à mille personnes faisant partie de la génération Y et à des baby-boomers, qui travaillaient à temps complet au sein d'une organisation employant plus de 500 personnes, au total, seulement deux cent seize (216) questionnaires ont été retenus, soit cent cinquante (150) pour la génération Y et soixante six (66) pour les baby-boomers. Son questionnaire comportait vingt-huit (28) questions où les réponses étaient réparties sur une échelle de type *likert*. La chercheuse s'est intéressée aux relations que ces deux générations entretenaient avec l'entreprise pour laquelle ils travaillaient, soit le désir de rester (*affective commitment*), l'obligation de rester (*continuance commitment*) et les coûts occasionnés pour quitter l'organisation (*normative commitment*). L'analyse des résultats en lien avec ces trois catégories a permis à Engelman de confirmer l'hypothèse selon laquelle il n'existe pas de différence entre la génération Y et les baby-boomers. Nous ferons des constats similaires, tels qu'il sera possible de le constater dans la partie résultats de ce mémoire.

Du côté des représentations sociales, Gonzalez et al. (2010) se sont intéressées au don et à la génération Y. Elles se sont penchées sur les spécificités de cette génération et à leur représentation du don. D'après ces auteures, le fait de mieux connaître la génération Y et d'identifier leurs représentations du don « peut contribuer à une meilleure

compréhension, au sein de ce groupe, des comportements de don, phénomène à la fois collectif et individuel » (p.4). Les caractéristiques propres à chaque génération y sont abordées, mais l'accent est mis sur la génération Y. Afin de répondre à leurs questions de recherche : « Quelles sont les représentations qu'a la génération Y d'elle-même? Et quelles sont les représentations du don de la génération Y? Existe-t-il des différences entre donateurs et non donateurs? », les chercheuses ont réalisé une étude quantitative auprès de 276 personnes faisant partie de la génération Y afin de comprendre les motivations des donateurs et des non donateurs. La technique de l'association libre a été utilisée, car elle leur a permis de cibler le noyau central, les schèmes périphériques et les zones potentielles de changement. Pour les deux groupes, il existe une convergence dans leurs représentations du don, ils font références aux associations, au bénévolat, à la solidarité, au partage, à la charité. Pour eux, c'est un acte libre, un geste gratuit, il va sans dire que les chercheuses ont relevé le constat que :

[l]a maladie est l'élément saillant contre lequel le don peut être mobilisé : il apparaît en premier, bien avant la pauvreté par exemple. Ce risque est sans doute médiatisé de façon plus récurrente que les risques écologiques ou les catastrophes naturelles (téléthon, sida, mucoviscidose...) et plus facilement associé à l'entourage proche de la personne (p17).

De plus, les chercheuses ont observé que :

...la quasi-absence de termes exprimant une vision négative du don [...] Beaucoup de termes différents décrivent une vision positive du don. [...] Cette représentation du don est en cohérence avec la façon dont la génération Y se décrit : tournée vers les autres, libre, peu associée aux notions de devoir et d'effort (p.18).

Les chercheuses en sont donc arrivées à la conclusion que pour inciter la génération Y à s'engager dans un processus de don, les organisations devraient s'afficher sur les réseaux sociaux tels que Facebook et Twitter afin de rejoindre et d'établir une relation avec cette génération. De plus, inciter les jeunes à s'impliquer auprès d'une association aurait un impact important sur le comportement en lien avec le don.

Parmi les autres chercheurs qui se sont intéressés à notre sujet, mentionnons Fleury (2008), qui envisage la question du marché du travail en s'intéressant à la situation du point de vue de l'emploi relié à la génération X, au fait qu'ils se sont insérés dans un

emploi alors que sévissait un contexte d'engorgement du marché du travail. Il tente d'analyser les parcours professionnels et les conditions de travail de la génération X et de la génération du baby-boom en les situant dans un cadre plus large et en observant les parcours professionnels des générations précédentes et suivantes. Fleury (2008) mentionne que « les membres de la génération X seraient ainsi les pionniers d'un nouveau modèle de travail, plus précaire et marqué par le travail à temps partiel, temporaire et à forfait » (p. 477). Cette réalité semble également toucher la génération Y, mais pas les travailleurs de plus de 45 ans qui sont protégés par la règle de l'ancienneté. Les conditions de travail des générations Y et futures apparaissent moins avantageuses en ce qui concerne les chances d'être syndiqué et celles d'avoir un régime de retraite au travail. Par le fait même, cette analyse effectuée par Fleury, nous a permis de comparer les différentes réalités auxquelles font face les membres des différentes cohortes de générations et de lever le voile sur le contexte historique propre à chaque groupe et à son insertion sur le marché du travail.

D'après notre revue de littérature, la notion de conflit entre les générations est rarement abordée. Lorsqu'elle l'est, les auteurs se consacrent uniquement aux conflits entre les travailleurs d'une même entreprise, comme le démontre un article écrit par Nicolas Flamant (2005) qui s'intitule « Conflit de générations ou conflit d'organisation? Un train peut en cacher un autre ». Cette étude a permis d'observer, pendant un an, les tensions liées à l'arrivée et à l'intégration des jeunes récemment embauchés dans une gare de triage qui emploie, en grande partie, des quinquagénaires. Les résultats de cette étude se démarquent par le fait qu'il existe des conflits entre les générations et que ces conflits se déploient surtout dans le processus de socialisation. Pour l'auteur,

[ce processus de socialisation] renforce l'identification sociale de deux groupes d'âge, postule l'antagonisme de leurs relations et précipite ainsi un sentiment exclusif d'appartenances de groupes d'âge. L'usage de cette notion « valise » conduit finalement les acteurs à se comporter « comme » dans un conflit de générations en adoptant l'attitude qui, pour eux, correspond à cette situation désignée et finalement assignée (Flamant, 2005, p. 243).

De plus, nous avons consulté la base de données des thèses et mémoires où nous y avons trouvé un mémoire traitant des relations de travail chez les enseignants au collégial. Ce

mémoire écrit par Sarah Tremblay-Corriveau (2007), abordait le sujet en lien avec la participation à l'innovation sociale de la génération X par rapport à la génération des Baby-boomers. Ce dernier nous a permis de nous familiariser avec le concept de génération et la prudence dans l'utilisation d'une classification générationnelle. En effet, l'auteure mentionne, « [u]n découpage historique est construit pour des raisons pratiques, mais ne rend pas toujours compte des subtilités de la réalité. [...] les derniers membres d'une génération ainsi que les premiers de la génération suivante sont susceptibles d'avoir beaucoup en commun » (p. 30). De plus, ce mémoire dresse un portrait générationnel des enseignants collégiaux faisant partie des baby-boomers et de la génération X. La comparaison avec ces deux générations d'enseignants nous a été utile puisque notre recherche est également une recherche comparative. Nous avons donc pris en compte le contexte socio-économique des participants selon les générations et nous avons effleuré les caractéristiques psychosociales générationnelles telles que décrites dans le mémoire mentionné précédemment.

Nous avons également consulté un mémoire écrit par Mélanie Anctil (2006), qui se penche sur les aspirations qu'ont les jeunes face au travail. L'auteure a voulu dresser le bilan des aspirations au travail des jeunes à trois moments de leur existence et a tenté de cerner leur rapport au travail pour chacune des périodes. En premier lieu, elle s'est penchée sur les étudiants et l'idée de travail, en deuxième lieu, les jeunes travailleurs et l'idée de travail et, finalement les jeunes travailleurs et l'idée de travail dans l'avenir. Néanmoins, dans cette recherche, l'auteure n'a pas pris en compte les différences de générations et leurs représentations du travail. Elle s'est toutefois penchée sur la signification du travail chez les jeunes, ce qui nous a permis, à la lumière de ces analyses, de dresser un portrait réaliste de la génération Y et ainsi diviser notre questionnaire en différents thèmes. Anctil (2006) discute d'ailleurs des différences prises par la signification du travail chez les jeunes interrogés. D'après elle,

bien que tous nos répondants soulignent l'importance de l'accomplissement personnel lorsqu'il est question du sens du travail, il importe toutefois de noter que, pour la moitié d'entre eux, cet aspect demeure somme toute moins important que l'aspect pécuniaire de l'activité de travail. Pour ceux-là, le travail est d'abord et avant tout un moyen de « gagner sa vie », en tant qu'il assure la subsistance, mais il doit de surcroît permettre de « profiter de la vie »,

c'est-à-dire de pourvoir à la réalisation de toute une gamme d'autres projets à l'extérieur du travail (p. 126).

Pour certains jeunes interrogés, le travail représente un lieu de sociabilité, de reconnaissance sociale, d'équilibre, qu'il fait partie de la vie et qu'il est prioritaire dans leur vie.

Par ailleurs, un mémoire publié par la Chaire de recherche du Canada en développement des collectivités écrit par Lucie Hurtubise (2003) aborde le sujet sous l'angle de la précarité de l'emploi chez les jeunes diplômés. Les principaux résultats de cette recherche qualitative concernant les jeunes et le travail traduisent un besoin de réalisation de soi aussi bien au travail que dans d'autres activités de leur vie, les jeunes préfèrent occuper un emploi où il leur est possible de se réaliser et d'effectuer des tâches satisfaisantes, valorisantes, créatives, ils veulent se sentir reconnus. Il semble s'agir là d'un élément à prendre en considération puisqu'il nous permettra de mieux comprendre la réalité vécue par les nouveaux diplômés (nées entre 1967 et 1979²⁵) en lien avec le marché du travail.

Aussi, le chercheur Daniel Landry (2009) a exploité le thème des « motivations à l'engagement citoyen chez la jeunesse québécoise à l'ère postmoderne ». Afin de définir précisément les caractéristiques du concept « jeunesse », M. Landry consacre le troisième chapitre de son mémoire à la jeunesse québécoise à l'aube du nouveau millénaire. Il dépeint un portrait de celle-ci en mentionnant qu'un grand pourcentage des jeunes accède aux études collégiales et universitaires, ce qui n'était pas le cas auparavant. Ce qui nous permet de faire un lien avec notre population à l'étude et de mieux comprendre leur motivation face au travail : « Les membres de la génération Y s'inscrivent donc dans le prolongement des X, particulièrement en ce qui a trait à la précarité et l'instabilité professionnelle; mais les moyens qu'ils utilisent pour réagir à cette conjoncture instable sont complètement différents (l'adaptation plutôt que la résignation) » (Landry, 2003, p.52). Par contre, l'accent n'est pas mis sur les relations de travail entre la génération Y et les gestionnaires, mais sur l'engagement citoyen des jeunes québécois. Comme c'est le

²⁵ Groupe d'âge auquel s'intéresse cette recherche.

cas pour les mémoires précédents, le travail de M. Landry nous sera utile dans la mesure où il fait référence à la jeunesse québécoise, soit à la génération Y elle-même.

Gayle Elizabeth Ruddick (2009), dans son mémoire, a étudié la génération Y dans le monde du travail et la cohabitation de celle-ci avec trois générations. Cette étude n'est pas en lien direct avec les conflits qui peuvent survenir sur le marché du travail, mais plutôt avec la communication intergénérationnelle, ce qui rejoint en partie nos intérêts. Le fait que l'auteure fasse référence à la cohabitation de quatre générations de travailleurs a piqué notre curiosité, car notre étude est également de nature comparative. Selon l'auteure, chaque génération a sa propre histoire, sa propre mémoire collective face à différents événements qui ont marqué leur époque. Ces différentes générations ont besoin de se regrouper, avoir un point commun et le fait qu'aujourd'hui quatre générations se retrouvent sur le marché du travail fait en sorte que ces dernières sont divisées. Pour Ruddick, cette division se ressent davantage entre les générations Y et X et les générations des baby-boomers et silencieuse. Les baby-boomers se sentent menacés par la génération Y, car ils ne sont pas prêts à laisser derrière eux leur travail pour la retraite, ils ont l'impression de se faire mettre de côté par cette nouvelle génération. Est-ce vraiment la réalité? C'est ce que nous allons tenter d'éclaircir à la lumière de l'étude des discours de nos deux groupes à l'étude, soit la génération Y et les gestionnaires de plus de 45 ans. Dans cette optique, notre étude sera qualitative.

Parmi les thèses que nous avons répertoriées, mentionnons celle de Clifford Shaul (2007), son étude quantitative nous mène à une comparaison entre ces trois générations en regard à leur relation avec l'argent. Les descriptions de la génération Y ainsi que celles des baby-boomers nous ont été utiles pour ce mémoire ainsi que l'analyse qui en est ressortie. Les résultats indiquent que du point de vue du prestige, du pouvoir et de l'importance d'économiser, il existe une différence significative entre les baby-boomers, la génération X et la génération Y. Les baby-boomers sont davantage concernés par la planification à long terme, ce qui indique l'importance de l'argent et de la sécurité financière pour eux. Par contre, entre ces trois générations, il n'existe pas de différence significative en lien avec la méfiance, l'insécurité et l'anxiété face au fait de posséder ou non de l'argent. Les

résultats sont semblables pour les trois générations mentionnées plus haut. Du reste, Peter J. Ostrowski (2009) s'est intéressé à la génération Y et les achats en ligne. Nous nous sommes intéressée à la description que l'auteur fait de la génération Y, ses caractéristiques, ses valeurs et ses attitudes. Nous nous en sommes inspirée pour la construction de notre questionnaire.

Certains ouvrages consacrés à la génération X, nous ont permis de constater que le sujet des conflits intergénérationnels et la comparaison entre deux générations ne sont pas nouveaux. Douglas Coupland²⁶, dans son ouvrage s'intéressant à la génération X²⁷, dépeint la réalité de cette génération qui se cherche dans un monde qui semble avoir été épuisé par les Baby-boomers. Il met l'accent sur leur désenchantement face au monde du travail, réalité connue de la génération X.

Nous avons également consulté un article de Knight et Crutsinger (2009) portant sur la relation qu'entretient la génération Y et les employeurs en lien avec la satisfaction au travail, leurs performances et leurs caractéristiques. Les résultats démontrent que la génération Y désire une relation de mentorat avec les employeurs, ils se questionnent beaucoup, ils sont en contradiction entre la performance au travail et la satisfaction au travail. La performance est, d'après ces auteurs, directement reliée à la satisfaction au travail, surtout pour les jeunes hommes. Ces derniers performant mieux quand ils sont satisfaits au travail. Pour éviter les dépressions en lien avec le travail et le fait que les jeunes quittent l'entreprise, les gestionnaires doivent définir clairement leurs tâches et leurs rôles à jouer au sein de l'entreprise, estiment les chercheurs. Les jeunes veulent être stimulés, être respectés et s'accomplir au travail. Ils veulent que la direction soit flexible et réceptive aux nouvelles idées. Est-ce vraiment ce que nous allons découvrir au cours de l'analyse de nos résultats?

²⁶ Douglas Coupland (né le 30 décembre 1961 à Baden Söllingen, Allemagne) est un écrivain canadien. Il est particulièrement connu pour son roman *Génération X* (en anglais *Generation X: Tales for an Accelerated Culture*), paru en 1991, qui popularisa l'expression "génération X". L'œuvre de Coupland aborde de façon centrale les difficultés de la vie de cette génération, notamment la saturation des médias, l'absence de valeurs religieuses et l'instabilité économique. On l'assimile au courant dit d'Anticipation sociale. Source : Wikipedia

²⁷ Coupland, D. (1993), *Génération X*. Paris : R. Laffont

Le fait que peu d'études se soient penchées sur la question des représentations sociales du travail et les conflits intergénérationnels et que nous n'ayons répertorié aucune concernant la génération Y et les gestionnaires, nous a motivée pour notre recherche. Nous devons cependant prendre en considération le fait que les jeunes de la génération Y commencent à entrer sur le marché du travail. Ce phénomène est donc relativement nouveau. C'est pour cette raison que notre revue de littérature sur le sujet nous a davantage menée à des références concernant la génération X.

En bref, il existe plusieurs recherches en lien avec les générations et le marché du travail, mais aucune ne semble s'attarder à l'étude des représentations sociales du travail de la part de deux générations différentes et d'échelles hiérarchiques distinctes, soit la génération Y et les gestionnaires de plus de 45 ans. Le fait que nous nous intéressions aux représentations sociales du travail et que nous voulions faire une étude comparative entre deux groupes de travailleurs, limite le nombre de recherches répertoriées en lien direct avec notre sujet. Néanmoins, plusieurs des études répertoriées nous ont servi de tremplin notamment du point de vue de l'élaboration de nos outils méthodologiques. En effet, cette revue de littérature nous a permis de réfléchir à la méthodologie que nous voulons mettre de l'avant afin de comprendre les différents discours sociaux qui alimentent les organisations face à cette nouvelle génération qui fait son entrée sur le marché du travail actuellement. Cette recension des écrits illustre bien l'utilité de procéder à une recherche plus approfondie, surtout en ce qui a trait au travail. Enfin, cette recension nous porte à croire que du point de vue des représentations sociales, il semble ne pas y avoir d'études comparatives réalisées au sujet de la relation au travail ainsi que des conflits possibles impliquant la génération Y et les gestionnaires de générations précédentes²⁸. Somme toute, à l'exception de l'étude de Gonzalez et al. (2010), qui s'intéressent aux représentations du don chez la génération Y en utilisant la théorie du noyau central, nous pouvons affirmer qu'aucune étude n'a été réalisée en lien avec les représentations sociales du travail mettant de l'avant la théorie du noyau central afin de comprendre les différents conflits potentiels qui pourraient exister entre la génération Y et les gestionnaires de plus de 45 ans.

²⁸ Gestionnaires de plus de 45 ans faisant partie de la génération X, des baby-boomers.

2. Cadre théorique

Afin de réaliser une étude comparative des représentations du travail entre les deux groupes qui nous intéressent, c'est-à-dire les jeunes provenant de la génération Y et les gestionnaires de plus de 45 ans, nous faisons appel au concept de représentations sociales et à la théorie du noyau central. Dans la prochaine partie, nous présenterons la théorie des représentations sociales et celle du noyau central qui y est rattachée.

2.1 La théorie des représentations sociales

La théorie des représentations sociales englobe de nombreuses disciplines des sciences humaines, mais renvoie principalement à la psychologie sociale. Pour Moscovici (1961), une représentation est une organisation psychologique, une modalité de connaissance particulière. Elles « permettent l'évaluation de l'environnement social et la justification des conduites. [Elles servent à] orienter les perceptions ou les jugements » (p. 124). À la suite de la publication des travaux de Moscovici, plusieurs auteurs se sont approprié le concept des représentations sociales, nous avons qu'à penser à Herzlich (1972), Jodelet (1984, 1989), Moliner (2001), Guimelli (1994), Abric (1994), Mannoni (1998), Rouquette et Rateau (1998), Flament (1994) et Lalancette (2009). Nous nous baserons sur leurs publications pour tenter d'expliquer ce que sont les représentations sociales. D'entrée de jeu, précisons qu'il existe plusieurs définitions et appropriations du concept des représentations sociales, mais parmi ces auteurs, celui qui a retenu notre attention plus spécifiquement est Abric (et certains de ses collègues avec qui il a écrit au sujet des représentations) puisqu'il a développé la théorie du noyau central. Les réflexions théoriques issues des travaux de Moscovici ont conduit Abric et ses collaborateurs à « poser la représentation sociale comme une structure sociocognitive régulée par un double système constitué de deux entités distinctes ayant un rôle complémentaire : le système central et le système périphérique » (Abric et Tafani, 1995, p. 22).

Aussi, Abric (1996) s'approprie et redéfinit la représentation sociale comme étant un : « [E]nsemble organisé et hiérarchisé des jugements, des attitudes et des informations qu'un groupe social donné élabore à propos d'un objet » (p. 11). Pour lui, les représentations sociales résultent « d'un processus d'appropriation de la réalité, de

reconstruction de cette réalité dans un système symbolique. Elles sont intériorisées par les membres du groupe social, et donc collectivement engendrées et partagées (idem). Selon Lalancette (2009), le terme représentation est utilisé dans plusieurs disciplines académiques, entre autres, en science politique où elle aborde des questions de délégations, en anthropologie, en sociologie, en histoire et en communication. Les représentations sont également utilisées afin de comprendre les processus mentaux ou cognitifs. Tous ces domaines d'études illustrent comment le concept de représentation sociale est utile et fertile pour l'étude d'une variété de sujets, d'où la pertinence de l'utiliser dans notre étude de la relation au travail.

Suivant Abric, plusieurs chercheurs ont conceptualisé l'organisation des représentations sociales selon une théorie bien précise, la théorie du noyau central. Ils se sont appropriés la définition ainsi que la théorie et plusieurs méthodes en ont découlé. Nous pensons à Rouquette et Rateau (1998); Guimelli, Flament, Vergès et Moliner (1994). Pour Abric,

L'idée essentielle de cette théorie est que toute représentation est organisée autour d'un noyau central, ce noyau central est l'élément fondamental de la représentation, car c'est lui qui détermine, à la fois, sa signification et son organisation interne. Ce noyau central sera un sous-ensemble de la représentation, composé d'un ou de quelques éléments dont l'absence déstructurerait la représentation ou lui donnerait une signification complètement différente (Abric, 1994, p. 73).

Nous présenterons dans la prochaine partie les éléments clés de la théorie du noyau central.

2.2 La théorie du noyau central

La théorie du noyau central élaborée par Abric (1994, 2003), s'intéresse plus précisément à la structure des représentations sociales. Selon ce dernier, dû au fait que les éléments d'une représentation sociale ne soient pas tous de la même importance, il importe de repérer son organisation afin de comprendre et d'agir sur celle-ci. En d'autres mots, prendre en considération la hiérarchie des éléments qui constituent la représentation sociale ainsi que la relation qu'ils entretiennent entre eux. Le chercheur affirme donc que la représentation sociale est organisée autour d'un noyau central et que ce dernier est un

élément fondamental de la représentation puisqu'il détermine d'une part la signification et, d'autre part, l'organisation de la représentation. Le noyau central assure deux fonctions essentielles, la fonction génératrice et la fonction organisatrice :

- *une fonction génératrice* : il est l'élément par lequel se crée, ou se transforme, la signification des autres éléments constitutifs de la représentation. Il est ce par quoi ces éléments prennent un sens, une valeur ;
- *une fonction organisatrice* : c'est le noyau central qui détermine la nature des liens qui unissent entre eux les éléments de la représentation. Il est en ce sens l'élément unificateur et stabilisateur de la représentation (Abric, 1994, p. 21).

Pour Abric, le noyau constitue l'élément le plus stable de la représentation, il assure la pérennité dans des contextes mouvants et évolutifs, c'est le composant qui va le plus résister au changement. S'il y a modification du noyau central, il y a assurément une transformation complète de la représentation. Plus encore, le chercheur estime que le repérage du noyau central permet l'étude comparative de celle-ci. Lorsqu'elle est différente, la représentation sociale doit s'organiser autour de deux noyaux différents.

Le simple repérage du contenu d'une représentation ne suffit donc pas à la reconnaître et à la spécifier. C'est l'organisation de ce contenu qui est essentielle : deux représentations définies par un même contenu peuvent être radicalement différentes si l'organisation de ce contenu, et donc la centralité de certains éléments, est différente (Abric, 1994, p. 22).

Abric et Taffani (1995) affirment que « [d]epuis la formulation de la théorie du noyau central, un certain nombre de recherches tant empiriques qu'expérimentales ont permis d'en vérifier les fondements, c'est-à-dire l'existence d'éléments organisant la représentation et lui donnant sa signification, et de se donner une méthodologie de recueil et de contrôle de la centralité » (p. 22).

Parmi toutes les recherches que nous avons répertoriées au sujet des représentations sociales peu portent sur le travail. Néanmoins, soulignons qu'Abric et Taffani ont étudié la représentation de l'entreprise. Ces auteurs abordent la question des représentations sociales en lien avec le noyau central et l'entreprise. Ainsi, Abric et Taffani (1995)

affirment dans cet article intitulé, « Nature et fonctionnement du noyau central d'une représentation sociale : la représentation de l'entreprise », que :

Le système central apparaît bien comme un ensemble constitué d'éléments de nature et de fonctions différentes articulés autour des dimensions normative et fonctionnelle. Certains des éléments du noyau interviennent dans la formulation des jugements et des prises de position par rapport à l'objet de représentation : ce sont les éléments normatifs. D'autres sont associés et interviennent dans la détermination des pratiques sociales liées à l'objet. Ce sont les éléments fonctionnels du noyau (p. 30).

2.3 Questions de recherche et hypothèse

Suivant Sauvezon (2001), nous considérons qu'« [u]ne représentation sociale est générée collectivement en fonction de la dynamique de la structure sociale. Partagée par les individus d'un même groupe, elle en marque la spécificité en contribuant à différencier les groupes entre eux ». Et que « les représentations sociales sont par ailleurs à la fois consensuelles et marquées par de fortes divergences » (p. 317). Dans cette optique, nous posons que les représentations sociales du travail seront donc générées collectivement par la génération Y et par les gestionnaires en fonction de leur structure sociale. La comparaison des représentations de ces deux groupes va nous permettre d'appréhender où ils se rejoignent et où ils se distinguent en lien avec leur relation au travail.

Notre réflexion se situe ainsi dans le prolongement des travaux à propos des représentations sociales d'un objet ou d'un sujet. Nous nous situons plus spécifiquement dans la lignée des réflexions à propos du noyau central, lesquelles permettent des avenues fertiles quant à la comparaison de deux populations. Aussi, à la suite de ces réflexions théoriques, notre question de recherche se précise : quelles sont les représentations sociales du travail des jeunes de la génération Y et des gestionnaires de plus de 45 ans? D'après nous, grâce à l'identification du noyau central nous illustrerons les différences et les similarités qui existent entre les représentations sociales du travail de la part de la génération Y et des gestionnaires de plus de 45 ans. La comparaison nous permettra de comprendre les différents rapports que ces deux groupes entretiennent face au travail. Nous supposons que les éléments centraux et périphériques de nos deux groupes à l'étude seront différents, cette différence nous permettra de démontrer qu'elle a un impact sur les

relations de travail. Afin d'y parvenir, nous évaluerons les réponses qualitatives et quantitatives de nos répondants, les questions à choix multiples seront classées sur une échelle de type *likert* où le pourcentage des réponses « tout à fait d'accord » et « d'accord » sera additionné, les éléments ayant un pourcentage égal ou plus élevé que 80% feront parties des éléments centraux et ceux inférieurs à 80% des éléments périphériques. Nous posons que le travail prendra des formes différentes pour les deux groupes et que la hiérarchie des éléments ne sera pas la même. Nous espérons, grâce à cette recherche, pouvoir expliquer et porter un regard scientifique au sujet des possibles conflits discutés dans le discours social et abordés dans les documentaires au sujet des Y au travail et dans la société (conflits dont nous avons fait état en introduction de ce mémoire). Le fait que plusieurs chercheurs se soient intéressés à la théorie du noyau central et ce, dans diverses disciplines, explique la raison pour laquelle nous avons priorisé cette théorie afin d'expliquer les représentations sociales du travail de la part de nos deux groupes à l'étude, soit la génération Y et les gestionnaires de plus de 45 ans.

De plus, des auteurs et conférenciers se sont intéressés à la génération Y, nous pouvons penser à Allain (2005), qui affirme qu'il existe quatre générations qui sont présentement sur le marché du travail : la génération silencieuse, les baby-boomers, la génération X et la génération Y et que, cette dernière, envahira le marché de l'emploi pendant les dix prochaines années. Comme nous l'avons vu précédemment, seulement au Québec en 2005, la génération Y constituait 20,3%²⁹ de la population, ce qui représente un véritable défi que devront surmonter plusieurs employeurs.

3. *Cadre méthodologique*

Parmi les méthodes utilisées pour étudier les représentations sociales, nous pensons entre autres aux questionnaires, aux entrevues et aux associations libres, cette dernière peut être utilisée pour tester la théorie du noyau central. Pour notre part, nous avons arrêté notre choix sur le questionnaire, car, selon Fortin (2006) « [c']est un moyen rapide et peu coûteux d'obtenir des données auprès d'un grand nombre de personnes distribuées sur un vaste territoire » (p.313). Par la suite, notre choix s'est arrêté sur la théorie du noyau

²⁹ Réseau de veille en tourisme (2007, 16 août). *Gros plan sur la génération Y*. Récupéré le 11 décembre 2009 de <http://veilletourisme.ca/2007/08/16/gros-plan-sur-la-generation-y/>

central qui nous permettra de faire une étude comparative afin de comprendre et d'analyser la perception du travail de la part de la génération Y et des gestionnaires de plus de 45 ans. Le fait que la théorie du noyau central permette la comparaison de deux populations et les nombreuses recherches effectuées sur le terrain, nous pensons entre autres aux recherches d'Abric et Tafani (2005) et Sauvezon (2001), ces dernières ont démontrée que cette théorie est la plus pertinente et la plus riche pour étudier les représentations sociales du travail dans l'optique que nous désirons les aborder. Le fait qu'elle permet de hiérarchiser différents éléments et démontrer que ces derniers ont une importance particulière due au fait qu'ils se rapprochent ou non du noyau central nous permettra d'octroyer une valeur à chacun d'entre eux. Nous obtiendrons ces éléments et la valeur qui leur est accordée lors de l'élaboration de notre questionnaire et de l'analyse des résultats qui en découleront. Nous aborderons le sujet en profondeur lorsqu'il sera question de la technique de recherche privilégiée.

Notre population comprend deux groupes, soit les jeunes de la génération Y et les gestionnaires de plus de 45 ans. À cet égard, notre question spécifique peut être abordée de cette façon : De quoi est constitué le noyau central et les éléments périphériques des représentations sociales du travail de la part de la génération Y et des gestionnaires de plus de 45 ans? En quoi les différences accordées aux éléments centraux et périphériques peuvent-elles entraîner des conflits intergénérationnels? Nous avons comparé les représentations sociales du travail des jeunes de la génération Y et celle des gestionnaires. Ont-ils des valeurs communes? Ont-ils une vision similaire du travail? Ce mémoire vise ainsi à obtenir une meilleure compréhension des attentes que les jeunes de la génération Y ont du travail et, par le fait même, ce que les gestionnaires espèrent de ces nouveaux venus sur le marché du travail.

Notre objectif étant de vérifier l'hypothèse selon laquelle les représentations sociales entretenues à l'égard du travail et les valeurs qui y sont accordées diffèrent de points de vue pour la génération Y et pour les gestionnaires. Il semble que le fait qu'ils appartiennent à des générations différentes, qu'ils n'ont pas les mêmes valeurs et que la place qu'occupe le travail dans leur vie soit différente pourrait générer certains conflits

entre ces différentes générations. En effet, les jeunes de la génération Y sont reconnus pour vouloir tout, tout de suite, sans prendre en considération la hiérarchie déjà existante dans l'entreprise, ils priorisent le divertissement, le plaisir, cette façon de voir la vie est due au contexte socio-économique dans lequel ils ont été élevés. Les parents ont donné la « liberté aux enfants de s'exprimer, de dire qu'ils n'étaient pas d'accord, d'avoir leurs propres opinions, d'avoir beaucoup de liberté »³⁰, ce qu'ils ont inculqué à leurs enfants a des répercussions sur le marché du travail. D'ailleurs, d'après une étude réalisée auprès de 27 000 étudiants collégiaux et universitaires du Canada par la firme DECODE, en collaboration avec Brainstorm Consulting et Universum relatée dans l'article « Capricieux les « Y »? »³¹, Jean-Claude Gagné, associé à la Banque de développement du Canada constate que les Y « veulent des conditions de travail très souples qu'ils peuvent moduler selon leurs besoins. Leurs passe-temps sont importants, ils veulent prendre des vacances en famille et s'occuper des enfants ». Selon nous, ils n'ont pas la même vision du travail. Il sera possible de le démontrer grâce à la comparaison des éléments centraux et périphériques du noyau central. Cette théorie voulant que plus un élément est central, plus il sera important pour la définition de la représentation sociale. En effet, Abric (1994), mentionne que les représentations sociales sont liées aux significations accordées à certains éléments et à la nature des relations que ces éléments entretiennent entre eux.

Nous allons utiliser ces éléments pour mesurer et comparer les croyances, les valeurs et les stéréotypes différent ou sont similaires d'une génération à l'autre, afin de pouvoir valider notre hypothèse selon laquelle les représentations entretenues à l'égard du travail et les valeurs qui y sont accordées diffèrent de points de vue pour la génération Y et pour les gestionnaires. Notre recherche sera à la fois qualitative et quantitative. Qualitative, car elle tentera de faire :

[R]essortir le sens ou la signification que le phénomène étudié revêt pour les individus. Les phénomènes sont uniques et non prévisibles, et la pensée est orientée vers la compréhension totale du phénomène à l'étude. Le chercheur choisit un phénomène, l'étudie en profondeur, dans son ensemble, rassemble et

³⁰ Eza Paventi, réalisatrice du reportage : *Y mode d'emploi*, invitée à l'émission 2 filles le matin. Pelica, C. (2011). Génération X. *2 filles le matin*.

³¹ Rodgers, C. (2008, 20 octobre). Capricieux, les « Y »? *Cyberpresse*. Récupéré le 16 février de <http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca/economie/200901/06/01-683212-capricieux-les-y.php>

lie plusieurs idées entre elles, afin de construire une nouvelle réalité qui a du sens pour les individus qui vivent le phénomène concerné (Fortin, 2006, p. 25).

Et à la fois quantitative, car nous nous appuyerons :

[S]ur la *croyance* que les êtres humains sont composés de parties qui peuvent être mesurées. [...] Le *but* de la recherche quantitative est d'établir des faits, de mettre en évidence des relations entre des variables au moyen de la vérification d'hypothèse, de prédire des relations de cause à effet ou de vérifier des théories ou des propositions théoriques (Fortin, 2006, p. 24).

Plusieurs chercheurs se sont intéressés à la théorie des représentations sociales, il va sans dire que certains ont utilisé le questionnaire afin de valider leur hypothèse. Nous pouvons penser à Abric et Tafani (1995) dans leur étude : *Nature et fonctionnement du noyau central d'une représentation sociale : la représentation de l'entreprise*. Cette étude comparative étudie les éléments centraux et périphériques du noyau central de la représentation sociale de l'entreprise auprès de trente étudiants en psychologie d'Aix-en-Provence (France). Ces derniers ont répondu par écrit à des questions ouvertes qui visaient à vérifier auprès de cette population la définition d'une entreprise et ses caractéristiques. Ces chercheurs ont fait ressortir que « les éléments du noyau central ont une pondération différente et que l'importance de chacun de ces éléments dans le fonctionnement du système central est lié au type de relations qu'un groupe donné entretient avec l'objet de représentation » (p.29). Leur conclusion établie qu'il existe une influence du contexte social sur le fonctionnement du système central. De notre côté, nous avons également posé des questions ouvertes en lien avec la réalité vécue par nos participants face au marché du travail, à leurs valeurs, leur perception et leur appréciation.

Afin de repérer le noyau central et ainsi analyser la représentation sociale de l'entreprise, Abric et Tafani ont préconisé l'analyse de contenu d'un corpus de réponses provenant de trente étudiants en psychologie, lesquels ont répondu aux questions suivantes : « Pour vous, qu'est-ce qu'une entreprise? Quelles en sont les principales caractéristiques? » Ceux-ci ont permis de caractériser l'objet qu'est l'entreprise :

- les entreprises constituent un groupe humain : GROUPE ;
- les entreprises ont vocation à faire du profit : PROFIT ;
- les entreprises sont hiérarchisées : HIÉRARCHIE ;

- les entreprises produisent un bien ou un service : PRODUCTION ;
- les entreprises sont un LIEU de travail : TRAVAIL. (p. 24)

Les chercheurs ont ensuite vérifié la centralité de ces cinq éléments auprès d'une population de 150 étudiants où ils ont observé un rejet massif de la représentation de l'entreprise, ce qui leur a permis de conclure que les cinq éléments font bien partie du noyau central de la représentation de l'entreprise.

Les résultats de cette recherche a permis à Abric et Tafani d'affirmer que :

Le système central apparaît bien comme un ensemble constitué d'éléments de nature et de fonctions différentes articulées autour des dimensions normative et fonctionnelle. [...] Ces différents éléments font partie du noyau central, mais leur rôle, leur poids, leur importance relative peuvent varier d'un group social à un autre, ou pour un même groupe d'une situation à une autre. [...] l'importance accordée aux éléments qui le constitue est, elle, susceptible de varier, en fonction de la finalité de la situation, de la relation que le groupe entretient à un moment donné avec l'objet représenté (p. 30-31)

Par ailleurs, dans la recherche réalisée par Sauvezon (2001), « Cultures organisationnelles et représentations sociales : éléments centraux et éléments périphériques », qui tente de démontrer,

[q]u'il est pertinent d'inscrire la problématique des cultures d'entreprise dans le champ théorique psychosociologique des représentations sociales, et notamment le modèle du noyau central, afin d'intégrer les différents types d'observations et de mieux comprendre la coexistence d'éléments consensuels, centraux et d'éléments spécifiques, périphériques (p. 315).

Cette étude associée au domaine psychosocial tente de valider l'hypothèse selon laquelle « les éléments centraux appartiennent aux dimensions 'abstraites et générales' alors que les éléments périphériques appartiennent aux dimensions 'concrètes et stratégiques' » (Sauvezon, 2001, p. 318). Pour ce faire, la chercheuse a eu recours aux entretiens afin d'explorer le thème de la culture d'entreprise, par conséquent, l'analyse de ces entretiens lui a permis de différencier six dimensions de la représentation sociale soient, « abstraites et générales » (économie, valeurs et identité, acteurs externes) et « concrètes et stratégiques » (gain, relations hiérarchiques, relations entre salariés). À la suite de cette analyse, un questionnaire a été élaboré en reprenant ces différentes dimensions associées

à plusieurs types de questions. Cette étude exploratoire tente de mettre en évidence les éléments consensuels de la représentation sociale pour ensuite poser une hypothèse de centralité avec la fréquence à laquelle les différents items en lien avec les six dimensions présentées plus haut ont été abordés. Sauvezon arrive à la conclusion que « tous les salariés d'une entreprise sont partie prenante dans la construction d'une culture, et non pas seulement les cadres dirigeants, dont les représentations sont souvent privilégiées dans les recherches sur les cultures » (p. 326).

Ainsi, l'entretien peut également être utilisé au préalable afin de diviser les réponses des participants en différents thèmes pour ensuite les analyser. C'est le moyen que Sauvezon (2001) a utilisé dans son étude sur les *Cultures organisationnelles et représentations sociales : éléments centraux et éléments périphériques*. Elle a réalisé vingt-quatre entretiens préalables qui lui ont permis de poser des questions semi-dirigées portant sur l'entreprise, le travail et les relations. Par la suite, elle a fait des analyses de contenu et thématiques des entretiens afin d'en faire un résumé d'où a été dégagé six dimensions de la représentation sociale qui lui ont permis de construire un questionnaire. Cette méthodologie employée par Sauvezon était pertinente pour notre recherche dans l'élaboration de notre questionnaire, mais aussi dans l'analyse de nos résultats. En effet, nous avons divisé notre questionnaire en six thèmes différents, ce qui a facilité la compilation et l'analyse de nos résultats qui ont été répertoriés selon cinq thèmes en lien avec les réponses de nos participants. Nous nous sommes inspirée de la méthodologie de Sauvezon sans toutefois utiliser les mêmes thèmes dans l'élaboration de notre questionnaire.

Par ailleurs, la recherche de Flamand (2005) se concentre sur les possibles conflits de générations ou d'organisation mais n'aborde pas le sujet des conflits potentiels ou réels qui peuvent exister entre les gestionnaires et les travailleurs, particulièrement si ces travailleurs font partie de la génération Y. Néanmoins, il nous a permis de constater qu'il existe un rapport de hiérarchie sociale par rapport au travail, ce qui explique en quelque sorte le conflit possible qui semble exister entre les générations. Celles-ci ayant des perceptions contradictoires du travail. D'après Flamant (2005),

Le bouleversement des règles d'affectation des nouveaux embauchés vient remettre en question la hiérarchie sociale des postes et induit un véritable conflit de perceptions entre les anciens et les jeunes, les uns continuant d'observer l'ancien système de règles pendant que les autres ont été formés à partir du nouveau (p. 242).

De plus, l'article scientifique écrit par David Solnet et Anna Hood (2008) de l'University of Queensland en Australie nous a particulièrement intéressée. Dans cet article, il est question des valeurs, des attitudes et des comportements qui caractérisent la génération Y, de son impact sur le marché du travail et de sa façon de percevoir le travail. Il fait également référence aux différences qui existent entre les générations qui occupent le marché du travail présentement, soit : les baby-boomers, la génération X et la génération Y. De plus, un tableau résumant notamment leurs attitudes, leurs valeurs, leurs comportements, nous a été utile pour élaborer notre questionnaire. Les six propositions faites par les auteurs pour les entrepreneurs œuvrant dans le domaine du tourisme et de l'hôtellerie nous ont aidés à nous faire une image de cette nouvelle génération. Selon cet article, les valeurs des jeunes de la génération Y sont en lien avec le respect, la reconnaissance, la tolérance, le bien-être individuel. Les jeunes de la génération Y veulent se sentir concernés, engagés, supportés. Pour eux l'équité, la justice et l'impartialité sont au cœur de leurs attentes envers les entreprises. Les auteurs ont ainsi tracé un portrait de ce qu'est la génération Y, leurs valeurs, leurs priorités face au travail et l'impact qu'elle a face à la réalité sociale qui la touche. Les différentes propositions élaborées par cette étude nous ont, encore ici, aidée à la rédaction de notre questionnaire. Le fait qu'ils caractérisent la génération Y nous a amenée à poser notre hypothèse ainsi que notre question de recherche. Celles-ci seront décrites un peu plus loin dans le texte.

Tel qu'annoncé, de notre côté, pour appréhender les représentations du travail de la part de la génération Y et des gestionnaires, nous avons choisi la méthode du questionnaire composée de questions fermées et de questions ouvertes. Selon Fortin, « [l]e questionnaire a pour but de recueillir de l'information factuelle sur des événements ou des situations connues, sur des attitudes, des croyances, des connaissances, des sentiments et des opinions » (p. 307). Quant à Creswell (2003), il constate que la recherche mixte permet une recherche plus complète, car elle touchera à toutes les

caractéristiques des méthodes quantitative et qualitative : « both predetermined and emergin methods, both open- and closed-ended questions, multiple forms of data drawing on all possibilities, statistical and text analysis » (p. 17). Elle permet une collecte de données à la fois quantitatives et qualitatives « [mixed method research] employs strategies of inquiry that involve collecting data either simultaneously or sequentially to best understand research problems » (p. 18).

Suivant les auteurs cités, le questionnaire nous permettra de mettre de l'avant la comparaison entre nos deux populations à l'étude, car nous pouvons croire que les positions de groupes différents peuvent diverger tout en se référant à un principe commun, ce qui permet de définir l'unité de représentation sociale propre à ces groupes. Donc, la position de la génération Y et des gestionnaires peut être distincte même si elle a comme références un thème commun, cette différence va nous permettre de pouvoir définir les représentations sociales du travail propre à nos deux groupes à l'étude. Le thème commun étant les représentations sociales du travail divisées selon différents thèmes et sous-thèmes, que nous aborderons plus loin. Ces thèmes et sous-thèmes étant peut-être envisagés de façon distincte à nos deux populations nous permettront d'associer les éléments centraux et périphériques d'importance différente selon le fait que nos participants font partie de la génération Y ou des gestionnaires. Cette étape permettra une hiérarchisation des éléments du noyau central à des fins de comparaison entre nos deux groupes à l'étude.

Le recrutement des participants s'est étalé sur une période d'environ quatre mois, soit d'avril à juillet 2010. Précisons, avant d'aller plus loin, que notre méthode d'échantillonnage et notre questionnaire ont été approuvés par le comité éthique de l'UQTR³².

3.1 Le recrutement des participants

Nous avons veillé à obtenir un échantillon relativement représentatif des gestionnaires de plus de 45 ans et de jeunes faisant partie de la génération Y âgés entre 18 et 30 ans. Nous

³² Numéro du certificat d'éthique : CER-10-153-06.04 émis le 8 février 2010.

avons ainsi tenté de recruter des participants qui œuvrent au sein de différents corps de métiers par exemple, ceux des services à la population, de l'enseignement, de la santé et des services sociaux, de la production, etc. Le questionnaire était disponible via Internet avec un logiciel qui assure la confidentialité³³ et aucune question nominale n'a été posée. Cette mesure est prise en compte afin qu'aucun des participants ne soit victime de préjugés par rapport à ses réponses et que celles-ci ne puissent leur être nuisibles du point de vue professionnel.

Afin d'arriver à trouver un échantillon représentatif de la population étudiée, des gestionnaires de plus de 45 ans et des jeunes âgés entre 18 et 30 ans, nous avons utilisé la méthode d'échantillonnage non probabiliste qui « consiste à prendre un échantillon dans lequel on trouve des caractéristiques connues dans la population » (Fortin, 2006, p. 253). Tous les participants ont été recrutés par choix raisonné et par réseaux. Ces méthodes consistent « à demander à des individus recrutés initialement de suggérer les noms d'autres personnes qui leur paraissent propres à participer à l'étude. Il s'appuie sur les réseaux sociaux, les amitiés et le fait que les amis partagent certains caractères communs » (Fortin, 2006, p. 260). Cette approche semblait la plus appropriée pour notre projet de recherche où nous avons donc exploité notre cercle d'amis, nos connaissances, nos collègues de travail, des personnes ressources auxquels nous ont recommandé des amis, ou du moins leur en ont parlé afin de les inciter à participer à notre étude.

Lors du recrutement par choix raisonné ou échantillonnage typique, lequel consiste à prélever un échantillon de la population de recherche par la sélection de participants en fonction d'un trait caractéristique. Dans ce cas, pour recruter nos participants, nous avons contacté certaines entreprises de la région ainsi que le bottin des chambres de commerces et d'industrie qui nous étaient accessibles, la *Jeune Chambre de commerce et d'industrie de la Mauricie* et nous avons placé des annonces via les pages *Facebook* d'organismes et de personnes susceptibles de nous aider dans notre recrutement³⁴. Nous avons également

³³ Il s'agit du logiciel *Chopin* créé et utilisé uniquement à l'Université du Québec à Trois-Rivières.

³⁴ Chambre de commerce de Trois-Rivières, Jeune chambre de commerce de la Mauricie, Stéphane Simard (auteur et conférencier), Sébastien Proulx (Assemblée nationale du Québec, Député de Trois-Rivières de

contacté le conférencier et auteur Stéphane Simard qui nous a proposé de faire une annonce sur son blogue, ce que nous avons accepté. Par ailleurs, la *Centrale nucléaire Gentilly-II* a fait paraître une annonce dans son journal interne. Aussi, plus de 1000 courriels ont été envoyés à différentes chambres de commerce, jeunes chambres de commerce, à plusieurs commerces possédant une adresse courriel ainsi qu'en consultant les sites des villes et municipalités. Dans ces courriels, nous présentions notre projet de recherche, les critères de participations étaient indiqués clairement afin que nous puissions recruter seulement des gens qui faisaient partie de notre public cible, soit des jeunes âgés entre 18 et 30 ans ainsi que des gestionnaires de plus de 45 ans. Malgré cette restriction, nous avons dû rejeter trente (30) questionnaires qui ne concordaient pas avec ce que nous recherchions, soient, ils faisaient parties de notre pré-test ou qu'ils avaient été remplis par des personnes qui n'étaient pas âgées entre 18 et 30 ans ou n'avaient pas plus de 45 ans. Certains participants ont seulement répondu aux questions fermées, ce qui ne nous a pas empêchée de prendre en considération leurs réponses, car ces dernières nous a permis de dresser un portrait de la population étudiée.

Lors de l'élaboration du projet, notre objectif était de recruter cent personnes pour répondre à notre questionnaire. Finalement, au fur et à mesure que nous recrutions des participants, nous avons quelque peu dépassé notre objectif. C'est pour cette raison qu'au total, cent quinze questionnaires (115) ont été retenus, soit cinquante-quatre (54) jeunes de la génération Y âgés entre 18 et 30 ans et soixante et un (61) gestionnaires âgés de plus de 45 ans. Le temps alloué pour y répondre se situait entre vingt et quarante minutes.

3.2 Analyses

Nous posons que le noyau central représentera le travail et les éléments périphériques seront identifiés par les résultats tirés de notre enquête. Nous avons complété les informations quantitatives par les réponses qualitatives. Nous posons que même si le travail est commun aux deux parties, les deux représentations qu'ils s'en feront peuvent être radicalement différentes si l'organisation de ce contenu, et donc la centralité de

certaines éléments, est différente. C'est-à-dire que la place occupée par chaque élément périphérique autour du noyau central nous permettra d'évaluer celui-ci par rapport aux autres éléments. Par conséquent, pour faire suite à notre hypothèse et, compte tenu des lectures présentes dans l'introduction, nous estimions qu'il y aurait disparité de points de vue des éléments périphériques entre la génération Y et les gestionnaires.

Une fois les questionnaires remplis, nous avons procédé à deux types d'analyses. Dans un premier temps, nous avons réalisé un décompte des différentes réponses aux questions fermées et transformé ces réponses en pourcentages. Nous avons tenté de confirmer notre hypothèse en faisant une analyse de contenu des différentes réponses qualitatives données par nos participants soient, les jeunes de la génération Y et les gestionnaires de plus de 45 ans.

Il faut également mentionner que les éléments périphériques qui gravitent autour du noyau central sont en relation directe avec lui.

Ils constituent l'essentiel de contenu de la représentation, sa partie la plus accessible, mais aussi la plus vivante et la plus concrète. Ils comprennent des informations retenues, sélectionnées et interprétées, des jugements formulés à propos de l'objet et de son environnement, des stéréotypes et des croyances. Ces éléments sont hiérarchisés, c'est-à-dire qu'ils peuvent être plus ou moins proches des éléments centraux : proches du noyau central, ils jouent un rôle essentiel dans la représentation (Abric, 1994, p. 24).

Toujours en référence à Abric (1995), les éléments périphériques du noyau central permettent l'ancrage de la représentation dans la réalité du moment. Donc, pour notre étude, nous avançons que plus le pourcentage de nos participants qui sont « tout à fait d'accord » ou « d'accord » avec l'énoncé est élevé, plus ils se rapprochent du noyau central.

En somme, cette recherche tente ainsi de comprendre les représentations sociales du travail de la part de la génération Y et des gestionnaires et cherche l'impact que peuvent avoir ces différences de points de vue sur l'entreprise et ses travailleurs ainsi que sur les façons d'y évoluer et d'y communiquer. Comment les jeunes de la génération Y perçoivent-ils le travail? Comment les gestionnaires doivent-ils agir afin de pouvoir

comprendre les besoins de ces jeunes? Quelles attitudes doivent-ils adopter auprès de ses nouveaux travailleurs? Ces questions trouveront réponse dans l'analyse des résultats de nos questionnaires.

3.3 Questionnaire et analyse de données

Afin de pouvoir dresser un portrait de notre échantillon, la première partie de notre questionnaire se composait de questions sociodémographiques, suivie par des questions à choix multiples et se terminant par des questions à court développement. Les réponses offertes aux questions à court développement nous ont permis d'appuyer les informations recueillies grâce aux questions sociodémographiques et à choix multiples.

Afin de justifier notre choix de faire appel au questionnaire, nous nous sommes référée à certains articles cités, nous pensons entre autres à l'article paru dans la revue scientifique *Empirical approaches to social representations* qui a pour titre : « The meaning of work for young people : the role of parents in the transmission of a social representation » écrit par L. Mannetti et G. Tanucci (1993). Cet article fait référence aux relations entretenues avec le travail, ces relations sont construites selon le contexte socioculturel dans lequel une personne a évolué, plus précisément durant l'enfance et l'adolescence. Afin d'y parvenir, il met de l'avant le rôle des parents dans la transmission des représentations du travail, l'échantillon utilisé par les auteurs est 300 enfants âgés entre 13 et 15 ans. Nous nous sommes basée sur ces différentes catégories pour élaborer certaines questions de notre questionnaire.

Le fait que notre questionnaire comporte deux sections, la première avec des questions fermées et la seconde avec des questions ouvertes, nous porte à croire que la recherche en a été grandement enrichie. L'utilisation de la méthode mixte de recherche tend à démontrer la complémentarité de ces deux méthodes de recherche à l'intérieur d'une même étude.

Notre questionnaire était composé d'une variété de questions reliées à différents thèmes et sous-thèmes. Plus spécifiquement, huit grands thèmes, liés aux représentations sociales

du travail, ont été abordés par nos deux groupes : 1- l'appréciation du travail, 2- la perception du travail, 3- les attentes face au travail, 4- la signification du travail, 5- la satisfaction au travail, 6- le rapport à l'entreprise ou à l'organisation, 7- les conflits au travail et enfin, 8- le travail dans le système de valeurs. Ayant recueilli de nombreux témoignages lors de nos questions à court développement, certains de ces thèmes ont ensuite été divisés en sous-thèmes, ce qui nous a permis d'appuyer les réponses quantitatives de nos répondants avec les affirmations qualitatives obtenues.

Notre questionnaire comprenait au total 89 questions, 11 questions nominales en lien avec les caractéristiques sociodémographiques de nos participants, 66 questions à choix multiples liées aux thèmes précédents ainsi que 12 questions ouvertes permettant aux répondants plus de liberté. Ces dernières recoupaient certaines des thématiques et ont permis d'offrir des nuances aux réponses offertes. Lors des réponses aux questions à choix multiples, les répondants devaient faire un seul choix sur une échelle de type *Likert*. Cette échelle contenait 6 choix de réponse qui permettait de nuancer le degré d'accord. Les participants pouvaient être : 1- Tout à fait d'accord, 2- D'accord, 3- Plus ou moins d'accord, 4- Peu d'accord, 5- Pas du tout d'accord. Une catégorie « sans objet » a également été ajoutée, car certaines questions ne pouvaient s'appliquer à tous les participants. Cette classification nous a permis de faciliter notre analyse et d'appuyer les données quantitatives avec les données qualitatives. C'est pour cette raison que les thèmes analysés dans cette section du mémoire diffèrent quelque peu de ceux de notre questionnaire³⁵.

Afin de convertir certaines données qualitatives en données quantitatives, nous avons classé les différentes réponses qualitatives selon une grille d'analyse en lien avec les réponses les plus souvent mentionnées par nos participants. Ensuite, celles-ci ont été converties en pourcentage et transférées dans un histogramme afin de pouvoir visualiser les différences et similitudes entre nos deux groupes à l'étude. Il est à noter que tous nos

³⁵ Pour les besoins du mémoire, nous avons regroupé et éliminé certaines questions qui s'avéraient ambiguës. À titre d'exemple, nous aurions dû poser nos questions de façon à ce que les participants comprennent que l'argent qu'ils gagnaient au travail leur permet de pratiquer des loisirs, de voyager et de faire des sorties et non que ce soit le travail qui fait en sorte qu'ils pratiquent un loisir, voyagent ou font des sorties.

pourcentages ont été arrondis à la deuxième décimale, c'est donc pour cette raison que le total n'est pas toujours de 100%.

Après quoi, nous avons expliqué les représentations sociales du travail de la génération Y et des gestionnaires à l'aide de la théorie du noyau central. Pour ce faire, nous nous sommes référés aux résultats obtenus et compilés à l'aide des réponses quantitatives à nos questionnaires, pour ensuite analyser ce qui semblait faire partie des éléments centraux, qui sont plus importants, et des éléments périphériques, qui le sont moins. Par la suite, nous apportons certaines nuances à l'aide des réponses qualitatives qui tantôt viendront confirmer les réponses quantitatives, tantôt viendront nuancer les significations octroyées par nos répondants en lien avec les différentes thématiques couvertes lors de notre questionnaire.

4. Présentation des participants

4.1 Éléments sociodémographiques

La présentation des participants nous a permis de faire un portrait qui se veut représentatif de la population étudiée, soit la génération Y et les gestionnaires de plus de 45 ans. La compilation des résultats s'est faite en répertoriant les réponses aux questions liées aux éléments sociodémographiques. Les figures 1 et 2 qui suivent, dressent un portrait de nos participants selon qu'ils fassent partie de la génération Y ou des gestionnaires. Nous les avons divisés selon leur sexe, leurs études et le secteur d'activité dans lequel ils évoluent. Nous avons pu répertorier ces données à l'aide de la section, « Caractéristique sociodémographique » de notre questionnaire.

Figure 1- Proportion de la génération Y selon leur niveau étude et le secteur d'activité

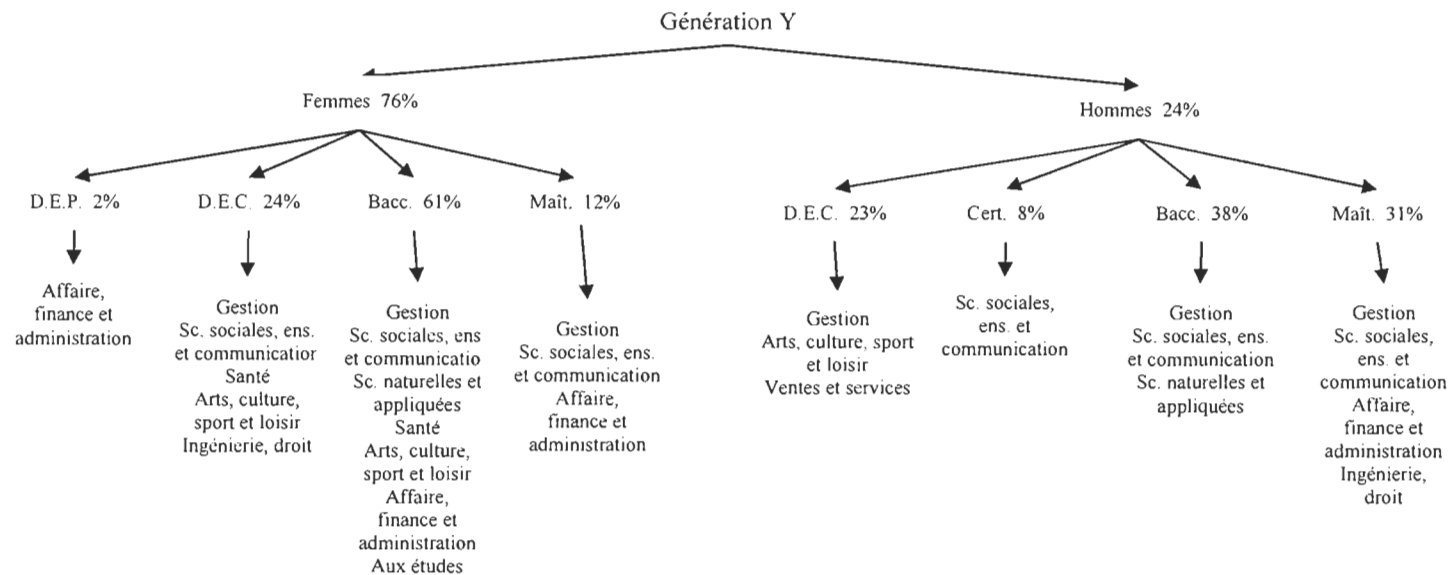
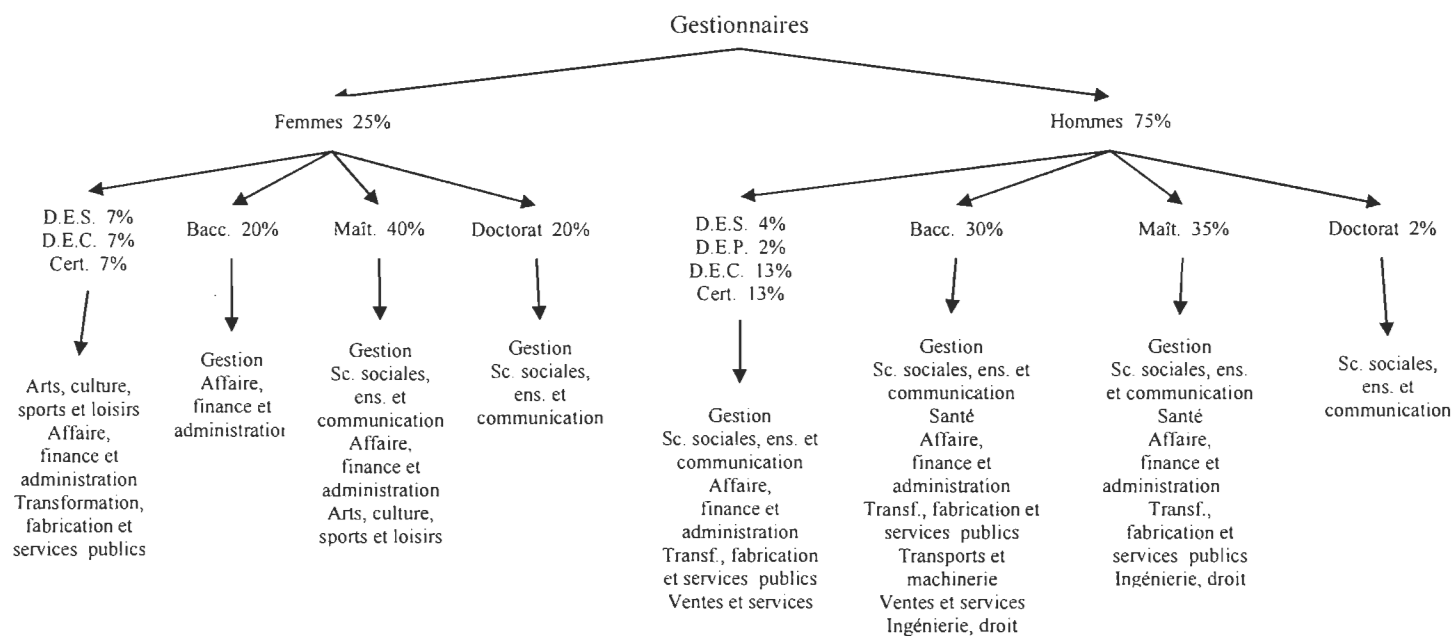


Figure 2- Proportion des gestionnaires selon leur niveau d'étude et le secteur d'activité



En compilant cette première partie, nous avons pu constater qu'au total, 115 personnes répondaient à nos critères de sélection soit, être un travailleur âgé entre 18 et 30 ans (génération Y) ou être un gestionnaire de plus de 45 ans³⁶. Nous avons pu dénombrer 54 participants faisant partie de la génération Y et 61 gestionnaires. Parmi les répondants de la génération Y, 41 (76%) étaient des femmes et 13 (24%) étaient des hommes. Du côté des gestionnaires, qui font partie de la génération X et des baby-boomers, 15 (25%) étaient des femmes et 46 (75%) étaient des hommes. La différence importante du nombre de gestionnaires qui existe entre les hommes et les femmes peut s'expliquer par le fait que les hommes sont plus nombreux que les femmes à occuper des postes de gestion. En effet, selon Statistiques Canada³⁷, il y aurait au Canada 1 631 725 personnes qui travaillent dans le domaine de la gestion, de ces personnes, 1 032 940 sont des hommes et 598 785 sont des femmes.

La majorité de nos répondants ont complété des études universitaires, parmi ceux faisant partie de la génération Y, 56% d'entre eux possèdent un baccalauréat et 17% une maîtrise. Les femmes détiennent des diplômes d'études professionnelles (2%), des diplômes d'études collégiales (24%), des baccalauréats (61%) et des maîtrises (12%). Les hommes détiennent des diplômes d'études collégiales (23%), des certificats (8%), des baccalauréats (38%) et des maîtrises (31%). Les domaines d'études sont similaires de la part de nos représentants de la génération Y.

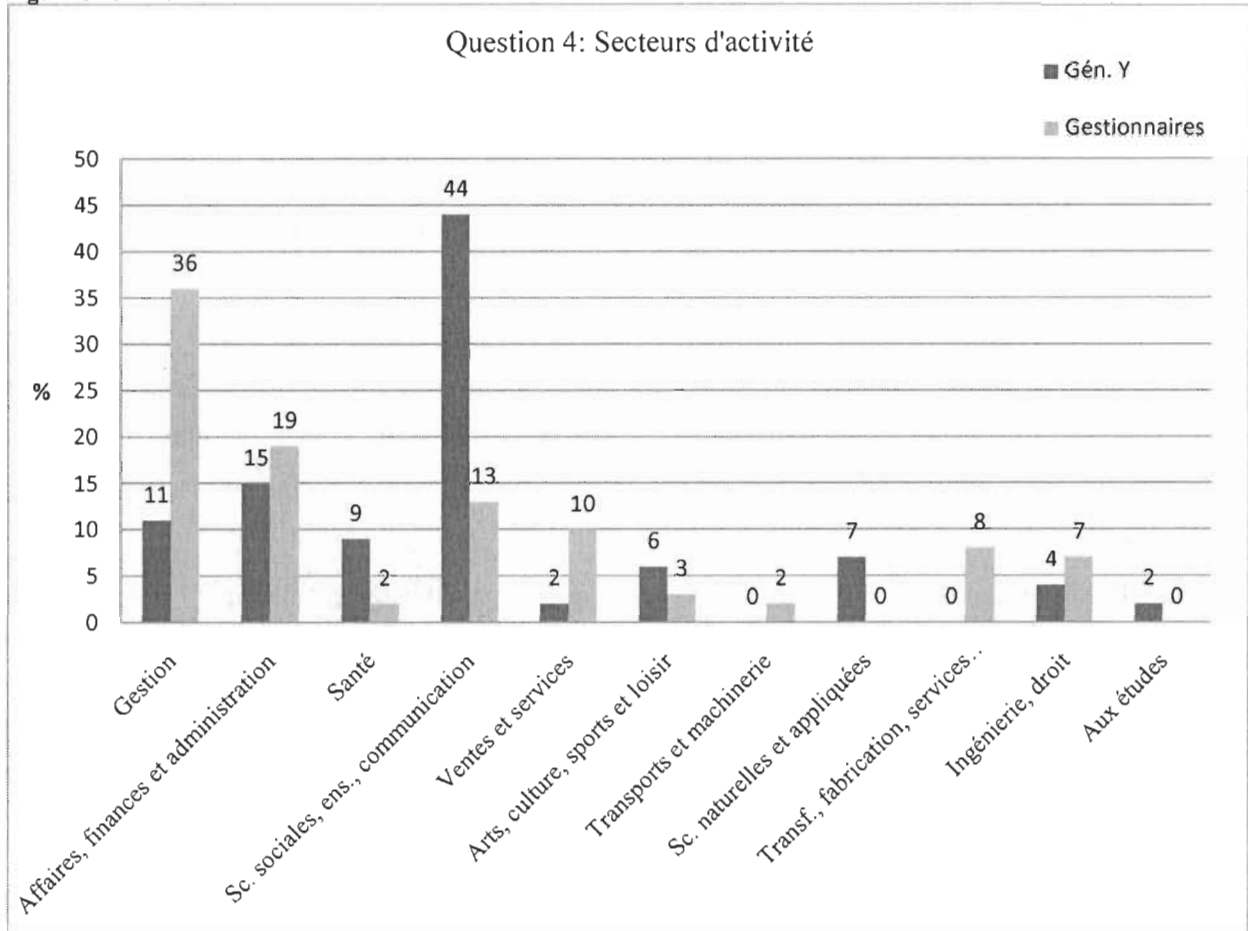
De leur côté, les gestionnaires possèdent à 28% un baccalauréat, à 36% une maîtrise et à 7% un doctorat. Les femmes détiennent des diplômes d'études secondaires (7%), des diplômes d'études collégiales (7%), des certificats (7%), des baccalauréats (20%), des maîtrises (40%) et des doctorats (20%). Les hommes détiennent des diplômes d'études secondaires (4%) des diplômes d'études professionnelles (2%), des diplômes d'études collégiales (13%), des certificats (13%), des baccalauréats (30%), des maîtrises (35%) et des doctorats (2%). Encore ici, les domaines d'études sont très similaires de la part des femmes et des hommes, mais on remarque que les femmes sont plus nombreuses à avoir fait des études de 2e et 3e cycle (60%) en comparaison avec les hommes (37%).

³⁶ Le questionnaire a été mis à la disposition des participants du 14 avril 2010 au 19 juillet 2010, soit environ trois mois.

³⁷ Statistique Canada (2006). Profession. *Recensement 2006 : Produits de données*, Récupéré le 21 avril 2011 de <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/dp-pd/tbt/Lp-fra.cfm?LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=0&GK=0&GRP=1&PID=0&PRID=0&PTYPE=88971.97154&S=0&SHOWALL=0&SUB=743&Temporal=2006&THEME=74&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF>

Nous pouvons expliquer le plus haut taux de scolarité des gestionnaires par rapport à la génération Y, par le fait qu'ils sont plus âgés et qu'ils occupent des postes de gestion, lesquels nécessitent souvent des diplômes universitaires.

Figure 3- Secteur d'activité



En ce qui a trait aux secteurs d'activité, nous pouvons constater, à la figure 3, la génération Y s'oriente davantage vers les sciences sociales, l'enseignement et les communications à 44% comparativement aux gestionnaires qui sont davantage attirés par des postes liés à la gestion 36%. Encore ici, le fait que les gestionnaires occupent en majorité des postes liés à la gestion n'est pas étonnant. Parmi les autres secteurs, nous retrouvons les secteurs des affaires, finances et administration (génération Y 15%, gestionnaires 19%), de la santé (génération Y 9%, gestionnaires 2%), des ventes et services (génération Y 2%, gestionnaires 10%), des arts, culture, sports et loisirs (génération Y 6%, gestionnaires 3%), des transports et machinerie (génération Y 0%, gestionnaires

2%), des sciences naturelles et appliquées (génération Y 7%, gestionnaires 0%), les services publics (génération Y 0%, gestionnaires 8%, ainsi que l'ingénierie et le droit (génération Y, gestionnaires 7%). Nous avons tenté de couvrir un maximum de domaines afin d'obtenir une variété de points de vue de la part de travailleurs de la même génération, mais évoluant dans différents secteurs.

Le fait que nous nous attendions à obtenir un nombre important de la part des gestionnaires évoluant dans le domaine de la gestion nous a permis de poser une question à court développement pour tenter d'obtenir des réponses qui tenteraient de préciser davantage leurs secteurs d'activité. Cette question était en lien avec le type d'entreprises pour lesquelles nos participants travaillaient. Autant du côté de la génération Y (21%), que du côté des gestionnaires (27%), plusieurs mentionnent travailler dans le domaine de l'éducation. Suivi de près, pour nos 18-30 ans, des domaines reliés à la santé et services sociaux ainsi qu'aux services à la population, à la communauté (32%) et pour les gestionnaires les institutions financières et les sociétés d'État, la fonction publique (18%). De plus, de la part de la génération Y, certains mentionnent être aux études et travailler en même temps, tel que l'illustre les extraits suivants :

Je suis présentement aux études, mais je travaille depuis quelques années pour une entreprise manufacturière durant l'été et les congés scolaires. (Génération Y, femme, 19 ans, gestion, questionnaire #86).

Je suis aux études à temps plein à la maîtrise en communication sociale à l'UQTR, mais à temps partiel, je travaille pour une entreprise d'études de marché en marketing. (Génération Y, femme, 23 ans, affaire, finance et administration, questionnaire #63).

En considérant le fait que la majorité de nos répondants faisant partie de la génération Y ont répondu aimer leur travail, nous avons demandé aux participants la raison pour laquelle ils travaillaient pour cette entreprise. À la suite de nos analyses, nous pouvons dire que les participants faisant partie de la génération Y ont choisi ce travail afin d'être stimulés, de relever des défis, en raison des tâches à accomplir ainsi que de la valorisation qu'ils ressentent dans ce milieu. Le fait de pouvoir occuper un travail lié à leur domaine d'études, d'avoir un intérêt et des perspectives intéressantes dans l'entreprise, de bonnes conditions de travail, la stabilité et la sécurité sont les principales raisons qui incitent ces jeunes à occuper leur emploi, comme le soulignent les citations suivantes :

J'ai choisi cet emploi, car, les heures de travail sont flexibles et mon employeur m'accorde des congés quand je le désire. (Génération Y, femme, 23 ans, affaires, finances et administration, questionnaire #63).

J'ai choisi ce travail, car il était en plein dans la branche de mes études et en plus, je savais que cette compagnie était très bien réputée. (Génération Y, femme, 28 ans, sciences naturelles et appliquées, questionnaire #2).

Je travaille dans le domaine de la santé, dans la branche communautaire. L'entreprise est énorme puisqu'il s'agit d'un centre de santé et de services sociaux. J'ai choisi le volet communautaire parce que les horaires conviennent mieux à ma vie familiale. (Génération Y, femme, 28 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #32).

J'ai choisi de travailler pour l'Université [de Montréal] en raison du climat de travail, des conditions de travail, des avantages sociaux, des valeurs de l'organisation, des collègues (que je connaissais) et de la stabilité. (Génération Y, homme, 27 ans, gestion, questionnaire #42).

Du côté des gestionnaires, en considérant le fait que la majorité des répondants affirment aimer leur travail, les intérêts et les perspectives d'emploi, le fait qu'ils ont été recrutés, que les conditions de travail sont bonnes, que leur travail est stable et qu'ils ont beaucoup d'ancienneté, les poussent à évoluer au sein de cette entreprise. Voici quelques exemples des réponses données par les gestionnaires :

J'aime travailler avec les gens, c'est une coopérative et les conditions de travail et d'avancement sont excellentes. (Gestionnaires, femme, 52 ans, affaires, finances et administration, questionnaire #116).

J'ai choisi cette entreprise qui m'a offert la possibilité de m'associer avec eux il y a de cela plus de 20 ans. (Gestionnaires, homme, 56 ans, ventes et services, questionnaire #129). *Il occupe cet emploi depuis 34 ans.* [Ajout personnel des italiques]

Originaire de [la] région où je désirais m'établir à long terme, c'est sans doute l'un des ses meilleurs employeurs, non seulement pour la rémunération, la sécurité et autres avantages, mais aussi pour les opportunités de développement personnel, de réalisation de soi, de travailler avec des gens intelligents, dynamiques. (Gestionnaires, homme, 59 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #67).

... une firme qui a souci du bien-être de son personnel. Elle offre de bonnes conditions de travail concurrentielles et respectables. J'ai été appelé par un chasseur de têtes pour occuper le poste de direction de succursale dans la région Mauricie et Centre-du-Québec. (Gestionnaires, homme, 65 ans, gestion, questionnaire #110). *Il occupe cet emploi depuis 20 ans.* [Ajout personnel des italiques]

On peut remarquer que parmi les gestionnaires, plusieurs ont été sollicités pour occuper leurs fonctions et ces derniers occupent leurs postes depuis plus de 20 ans. Serait-ce que les possibilités

d'emploi étaient plus favorables lorsque les gestionnaires ont terminé leurs études? La génération Y semble occuper des postes plus par choix que par opportunité.

En ce qui concerne les années de service au sein d'un emploi, nous ne sommes pas étonnée de constater que 93% de la génération Y occupe un emploi depuis moins de onze ans. C'est normal, comme ils viennent d'arriver sur le marché du travail. Pour les gestionnaires, 73% occupent les mêmes fonctions depuis plus de 15 ans, 18% d'entre eux travaillent dans la même organisation depuis plus de 30 ans.

Le salaire de nos participants varie aussi, 61% des jeunes de 18 à 30 ans ont un salaire situé entre 25 000\$ et 50 000\$ en comparaison avec leurs collègues qui gagnent plus de 100 000\$ à 44% et entre 75 000\$ et 100 000\$ à 36%.

Les métiers organisés par quart de travail sont occupés davantage par la génération Y à 19% et à 10% par les gestionnaires. Ce qui nous amène à conclure que la majorité des participants, soit 86% occupe un travail qui leur permet d'avoir un horaire régulier. Cet horaire est cependant flexible dans plusieurs cas, soit 39% pour la génération Y et 49% pour les gestionnaires.

La partie suivante est consacrée à la présentation des résultats de notre étude comme nous l'avons mentionnée précédemment, notre questionnaire étant divisé en différentes thématiques afin d'en faciliter la compilation et l'analyse des résultats, nous nous sommes basée sur les réponses à ces questions pour présenter les résultats.

5. Présentation des résultats

5.1 Analyse descriptive des résultats

Comme nous l'avons mentionnée plus tôt, la présentation des résultats sera divisée en cinq différents thèmes et sous-thèmes et chaque thème comporte un noyau central. Il sera tour à tour question du thème 1- Perception du travail; du thème 2- Les attentes face au travail; du thème 3- Signification du travail (sous-thème 1- Investissement, sous-thème 2- Situation financière, sous-thème 3- Carrière, sous-thème 4- Consommation, sous-thème 5- Réseau social, sous-thème 6- Réalisation de soi); du thème 4- Satisfaction au travail (sous-thème 1- Travail, sous-thème 2- Conditions de travail); du

thème 5- Rapport à l'entreprise ou à l'organisation (sous-thème 1- Engagement, sous-thème 2- Reconnaissance, sous-thème 3- Climat, sous-thème 4- Identification).

Thème 1- Perception du travail

Ce thème est entièrement consacré aux réponses qualitatives que nous avons recueillies au cours de notre analyse. Pour nos deux groupes, la vie au travail est décrite en lien avec les relations humaines ainsi qu'en fonction de l'ambiance, nous pouvons donc affirmer que les deux groupes se rejoignent sur ce point de vue. Le fait que les réponses soient récurrentes de la part de nos deux groupes nous permet d'affirmer qu'ils ont la même vision en ce qui concerne la vie au travail. Chacun des groupes partage des représentations sociales similaires de la vie au travail, cette dernière est vécue au travers des relations humaines et de l'ambiance de travail.

Si je n'aimais pas l'ambiance avec mes collègues et les activités organisées hors travail, le club social, etc., je ne travaillerais plus pour cette entreprise. (Génération Y, femme, 26 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #15).

L'ambiance au travail est primordiale. Nous passons plus de 35 heures avec nos collègues et les relations entre nous, doivent être agréables. (Génération Y, femme, 27 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #72).

Du côté des gestionnaires, des réponses telles que :

La vie au travail, c'est le milieu de vie, les relations que l'on développe, le partage d'un but commun. (Gestionnaires, femme, 52 ans, affaires, finances et administration, questionnaire #116).

La vie au travail doit permettre des rapports conviviaux pour réaliser les mandats qui nous interpellent. (Gestionnaires, homme, 49 ans, gestion, questionnaire #112).

Ces extraits illustrent bien les propos tenus par nos participants, les récurrences des réponses font en sorte que nous pouvons affirmer que nos deux groupes se retrouvent dans leurs réponses, ils se rejoignent.

La réalisation, l'accomplissement et la valorisation sont des aspects qui touchent les représentants de la génération Y, à titre d'exemple, deux répondants expliquent :

Le travail est une façon de contribuer à la société, d'avoir un certain sentiment d'accomplissement personnel. La vie au travail doit donc être agréable, stimulante et intéressante. (Génération Y, femme, 19 ans, gestion, questionnaire #86).

Pour moi, le travail me permet de me réaliser, mais je ne suis pas prête à renoncer à un certain niveau de qualité de vie pour le travail. (Génération Y, femme, 24 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #27).

Aussi, la réalisation, l'accomplissement et la valorisation sont des éléments qui semblent toucher également les gestionnaires. On remarque de nombreuses récurrences dans leurs réponses en lien avec ces éléments. Plusieurs mentionnent que :

La vie au travail se doit d'être un milieu de travail stimulant sur le plan professionnel, agréable au niveau de l'ambiance de travail et remplie de relations interpersonnelles, lesquelles peuvent être plus ou moins satisfaisantes indépendamment des problèmes à régler. (Gestionnaires, homme, 63 ans, transformation, fabrication et services publics, questionnaire #126).

La vie sans travail ne serait que partielle. Même si le travail m'enlève beaucoup de temps libre, il a toujours fait partie de ma vie, c'est une passion qui me permet de me faire apprécier et qui me comble à la suite de chaque réalisation. (Gestionnaires, homme, 64 ans, ingénierie, droit, questionnaire #99).

Pour les représentants de la génération Y, la vie au travail doit être agréable, intéressante. Autrement dit, ils doivent s'y sentir bien. Cette vie doit être stimulante, leur permettre de développer leurs compétences et d'apprendre davantage. Parmi les réponses de nos participants, plusieurs d'entre elles portaient sur cet aspect du travail. Par exemple, les Y ont dit :

C'est très important de se sentir bien, accomplis et reconnus au travail. (Génération Y, femme, 24 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #58).

L'harmonie entre collègues, des lieux physiquement stimulants et complets (équipement, installations, luminosité, espace), un endroit où nos compétences et connaissances peuvent être pleinement être mises à profit. (Génération Y, femme, 26 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #17).

La vie au travail, c'est un ensemble de facteurs qui permettent de se sentir apprécié, de pouvoir se dépasser et progresser... (Génération Y, femme, 30 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #21).

Pour les gestionnaires, la vie au travail doit aussi être stimulante, leur permettre de développer leurs compétences et d'apprendre davantage. De plus, les gestionnaires affirment vouloir s'accomplir, se réaliser et faire valoir leurs compétences, tel que l'illustre l'extrait suivant :

La vie au travail est très importante pour se réaliser et pour garder notre adrénaline en action. Je pense qu'il est sain de toujours travailler et le mot travail n'est pas en soi une corvée, mais

bien un stimulant pour conserver un esprit sain et positif. (Gestionnaires, homme, 65 ans, gestion, questionnaire #110).

Pour nos deux groupes, le travail est essentiel, important et enrichissant. Une phrase qui revient souvent chez les Y est « qu'il est important de travailler pour vivre et non vivre pour travailler ». En effet, cette réponse est récurrente de la part de nos jeunes répondants. En plus de cet argument, ils répondent que :

Le travail est essentiel pour notre développement personnel et pour la société. Je ne pourrais m'imaginer être toujours chez moi à ne rien faire... (Génération Y, femme, 23 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #5).

Il est essentiel pour donner un sens à la vie des gens, il permet de gagner de l'argent, mais il fait surtout en sorte que les gens sortent de chez eux et qu'ils avancent dans la vie. Il permet assurément d'éviter beaucoup de dépressions. (Génération Y, femme, 26 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #26).

Les deux extraits suivants sont représentatifs des réponses des gestionnaires :

C'est essentiel pour faire progresser la société. (Gestionnaires, femme, 56 ans, arts, culture, sports et loisirs, questionnaire #114).

S'il [le travail] satisfait mes attentes, je suis d'avis que c'est une activité très enrichissante et permettant de faire grandir les individus. (Gestionnaires, homme, 53 ans, affaires, finances et administration, questionnaire #106).

Pour la plupart, des participants de nos deux groupes, le travail est essentiel. Il permet la valorisation, le développement et l'accomplissement de soi. Certains mentionneront que c'est un « mal nécessaire », mais la majorité affirme que le travail fait partie de la vie et qu'ils doivent créer un équilibre entre le travail et les autres sphères de la vie, par exemple, la famille et les loisirs, le couple et les amis.

Plus encore, du point de vue de la relation au travail, pour les représentants de la génération Y interrogés, le travail leur permet de faire des choses à l'extérieur de celui-ci, de combler leurs besoins et de réaliser leurs rêves, c'est également un moyen de s'accomplir, de se dépasser, de se développer. En effet, plusieurs répondants de la génération Y mentionnent :

Je pense que le travail est nécessaire, car on doit avoir de l'argent pour combler nos besoins et ceux de notre famille. (Génération Y, femme, 21 ans, santé, questionnaire #34).

C'est une source de revenu et d'accomplissement personnel. Je suis fière de mes réalisations, mais c'est très prenant. Je suis jeune et ça me convient en ce moment. Par contre, quand j'aurai des enfants, ce sera beaucoup trop (concilier travail et famille). (Génération Y, femme, 23 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #77).

Il est important que je puisse mettre en application mes compétences et mes connaissances, mais j'aime surtout qu'il me permet de vivre de belles choses à l'extérieur de ce dernier. (Génération Y, femme, 24 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #27).

Par contre, du point de vue des relations de travail, le contraste entre la génération Y et les gestionnaires est marquant. En effet, du côté des gestionnaires, le travail est plutôt vu comme une obligation, un devoir, il est considéré comme nécessaire à l'humain, à une bonne santé mentale, mais il leur permet aussi de se réaliser. Les réponses obtenues par ces derniers sont récurrentes, la majorité de leurs réponses sont en contradiction avec celles de la génération Y :

C'est un moyen, un besoin, une nécessité. (Gestionnaires, homme, 45 ans, transformation, fabrication, services publics, questionnaires #76).

Un mal nécessaire dans lequel il faut trouver une raison, des raisons de [le] faire. (Gestionnaires, homme, 47 ans, santé, questionnaires #44).

C'est une façon de se réaliser et d'avoir une reconnaissance sociale. (Gestionnaires, femme, 60 ans, affaires, finances et administration, questionnaires #100).

De plus, certaines réponses données par la génération Y étaient en lien avec le fait que le travail permet d'oublier ses problèmes, d'aider les autres, de contrer la dépression et d'avoir du plaisir. Pour les gestionnaires, le travail c'est la base de la société, c'est un rôle social et il prend beaucoup de place. Le contraste entre les réponses de nos deux groupes est intéressant, car pour la génération Y le travail semble occuper un rôle de divertissement, de plaisir tandis que les gestionnaires le voient davantage comme un devoir, une obligation.

Pour le thème 2- soit la perception du travail, nos deux groupes se rejoignent sur différents aspects qui sont récurrents dans les réponses obtenues. Le tableau 1, présenté ci-après, résume les réponses les plus fréquemment obtenues chez nos deux groupes. Nous y résumons les similarités et les différences à la suite de l'analyse des réponses qualitatives liées à la perception du travail.

Tableau 1- Perception du travail

Génération Y		Gestionnaires
Différences	Similitudes	Différences
<p>Le travail est :</p> <p>Agréable Intéressant</p> <p>--</p> <p>Le travail me permet de :</p> <p>Comblar mes besoins Réaliser des rêves (par exemple de voyage) Donner un sens à ma vie Contribuer à la société</p>	<p>Le travail m'offre une bonne ambiance</p> <p>--</p> <p>Le travail est :</p> <p>Essentiel Important Enrichissant Valorisant Stimulant</p> <p>--</p> <p>Le travail me permet de :</p> <p>Développer des relations humaines Me réaliser M'accomplir Développer mes compétences Apprendre Oublier mes problèmes Aider les autres Avoir du plaisir Me dépasser Me développer Créer un équilibre avec les autres sphères de la vie</p>	<p>Le travail est :</p> <p>Une passion Une obligation Un devoir Une nécessité</p> <p>--</p> <p>Le travail me permet de :</p> <p>Faire valoir mes compétences Relever des défis Garder une bonne santé mentale Créer des relations interpersonnelles</p>

Nos deux groupes perçoivent leur travail comme offrant une bonne ambiance. Les Y et les gestionnaires partagent également une vision du travail comme quelque chose d'essentiel, d'important, d'enrichissant, de valorisant et de stimulant. Dans les deux cas également, les groupes se rejoignent dans leur vision de ce que permet le travail soit : de développer des relations humaines, de se réaliser et de s'accomplir, de développer les compétences. Le travail est également un lieu où il est possible d'apprendre, d'oublier ses problèmes, d'aider les autres et avoir du plaisir. Le travail permet également de se dépasser, de se développer et de créer un équilibre avec les autres sphères de la vie. Aussi, les deux groupes partagent plusieurs façons de voir le travail.

Ils se distinguent toutefois à certains points de vue. Parmi les éléments qui sont différents en lien avec la perception du travail, nous retrouvons pour la génération Y, le fait que leur travail est perçu comme étant quelque chose d'agréable et d'intéressant. La notion de plaisir est donc centrale pour eux. Cette notion de plaisir se déploie également dans ce qu'ils estiment être ce que permet le travail soit : comme une activité permettant de combler leurs besoins, de réaliser des rêves (par exemple ceux de

voyage). Ils estiment également que le travail donne un sens à leur vie et leur permet de contribuer à la société.

De la part des gestionnaires, le travail est à la fois une passion et une obligation. Il est aussi un devoir, une nécessité. Le discours est donc différent chez nos deux groupes. Chez les gestionnaires, il semble y avoir une tension entre le plaisir et la contrainte ce qui ne ressort pas chez les jeunes de la génération Y. Le travail permet aussi aux gestionnaires de faire valoir leurs compétences, de relever des défis, de garder une bonne santé mentale et de créer des relations interpersonnelles. En posant que ces éléments font partie du noyau central de nos deux groupes, nous pouvons affirmer que les représentations sociales du point de vue de la perception du travail sont différentes à plusieurs égards. Nous discuterons plus loin des implications que cela peut avoir dans le milieu de travail.

Thème 2- Les attentes face au travail

Ce thème est entièrement consacré aux réponses qualitatives que nous avons recueillies au cours de notre analyse. Afin d'identifier, les éléments centraux de la part de nos deux groupes, nous faisons état des réponses récurrentes en lien avec les attentes face au travail. Ces réponses sont présentées dans le tableau 2, ci-dessous. Nous discuterons par la suite de ces réponses en utilisant des extraits tirés des questionnaires pour illustrer nos propos.

Tableau 2- Les attentes face au travail

Génération Y		Gestionnaires
Différences	Similitudes	Différences
Être heureux	Conditions de travail	Réalisation de soi
Amis	Défis, dépassement et stimulation	Bonnes relations avec les collègues
Ouverture	Reconnaissance face aux expériences et aux études	L'esprit d'équipe
Bonne communication	Satisfaction	Carrière
Passionné	Bonne ambiance et bonnes relations entre collègues	Travail
Couple	Réalisation	Santé
Responsabilités	Réseautage	Équilibre
Flexibilité	Famille	
Perfectionnement	Loisirs	
Accomplissement	Reconnaissance par les pairs et les supérieurs	
Plaisir		

Les attentes face au travail se ressemblent entre nos deux groupes, ils aspirent à avoir de bonnes conditions salariales, de la reconnaissance face à leurs expériences et leurs études ainsi que de la satisfaction et de la réalisation. Par contre, nous pouvons remarquer certaines différences en lien avec

le fait d'être heureux et passionné, éléments qui touchent davantage la génération Y. À titre d'exemple, les répondants de la génération Y disent :

Je m'attends à ce que l'entreprise soit flexible et qu'elle soit ouverte aux propositions des employés. [...] à avoir des responsabilités à la hauteur de mes capacités. [...] que mon travail soit reconnu lorsqu'il est bien fait, voire excellent, mais aussi qu'on m'avise lorsque je dois effectuer certaines tâches différemment. Je m'attends à ce que la communication soit excellente entre l'entreprise et ses employés. (Génération Y, femme, 19 ans, gestion, questionnaire #86).

Je veux être capable de me lever le matin et avoir envie d'aller travailler. Je veux que mon travail me rende heureuse. (Génération Y, femme, 23 ans, affaires, finances et administration, questionnaire #63).

Les gestionnaires recherchent, quant à eux, la réalisation de soi, les bonnes relations avec les collègues et l'esprit d'équipe. Les réponses des gestionnaires varient quelque peu. Ils aspirent à :

Être reconnu pour mes compétences et qualités personnelles que mes tâches me permettent d'utiliser mon expérience et mes compétences, que mon salaire soit équitable, que mes collègues soient respectueux et pas trop sérieux. (Gestionnaires, femme, 46 ans, gestion, questionnaire #37).

[Se] réaliser, maintenir une bonne collaboration avec mon employeur et mes collègues, gagner la confiance du personnel. (Gestionnaires, femme 58 ans, gestion, questionnaire #54).

[La] reconnaissance des pairs et des employés. (Gestionnaires, homme, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #45).

Du côté de ce qui est recherché dans un travail, nos deux groupes ont offert des réponses similaires. Leurs réponses respectives nous confirment qu'ils ont la même perception à ce propos, ils se rejoignent sur ce point. En effet, les gestionnaires et les représentants de la génération Y recherchent des défis, du dépassement et de la stimulation ainsi qu'une bonne ambiance, de bonnes relations entre collègues et du réseautage. Voici quelques exemples de réponses données par la génération Y à ce propos :

L'accomplissement, le plaisir [est important pour moi]. Le travail que je fais doit être motivant et cadrer dans mes aspirations professionnelles. (Génération Y, femme, 24 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #4).

Des défis, de la stimulation, du plaisir, une bonne ambiance entre les collègues de travail. (Génération Y, femme, 28 ans, sciences naturelles et appliquées, questionnaire #2).

Chez les gestionnaires, les réponses sont similaires, ils se rejoignent, ils veulent :

[Des] défis, [la] collaboration [et l'] écoute. [Des] conditions qui permettent une vie personnelle épanouie (temps, rémunération). (Gestionnaires, femme, 52 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #59).

Réalisation, [les] défis, [une] ambiance stimulante et [un] environnement de travail intéressant. (Gestionnaires, homme, 46 ans, gestion, questionnaire #3).

En résumé, au travail, de façon générale, les jeunes de la génération Y, recherchent une bonne ambiance, des bonnes relations entre collègues, le réseautage, un salaire adéquat, la reconnaissance, la confiance et les tâches diversifiées. Les gestionnaires désirent, quant à eux, se réaliser, avoir une liberté d'action, contribuer à la société et avoir l'impression de faire leur part. Les deux groupes sont du même avis en ce qui concerne les défis, la stimulation, le dépassement, l'accomplissement, la valorisation, le plaisir, le bonheur et aimer ce qu'ils font. En effet, leurs réponses semblent démontrer que les représentations sociales du travail en rapport avec cet aspect sont très similaires, le noyau central de nos deux groupes pourrait alors être considéré comme quasi-identique.

Par ailleurs, nous constatons que la famille occupe une place prioritaire au sein de nos deux groupes. Ils se rejoignent donc sur cet aspect. Par contre, on retrouve une différence du côté de l'importance accordée aux amis. Pour les participants de la génération Y, ils sont plus importants que pour les gestionnaires. Pour les Y, ils affirment que :

Ma famille, mes amies, l'éducation, le travail, les loisirs. (Génération Y, femme, 24 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaires #4).

Famille, ensuite amis et travail pour une bonne qualité de vie. (Génération Y, femme, 27 ans, affaires, finances et administration, questionnaire #29).

Pour les gestionnaires, le travail et la carrière occupent une place importante. Leurs priorités sont quelque peu différentes de celles de la génération Y. En effet, ils ont mentionné :

Ma famille, les enfants et mon couple sont les priorités, le travail est très important aussi parce qu'il me permet de me développer, de m'accomplir. (Gestionnaires, femme, 46 ans, gestion, questionnaire #37).

Le travail a toujours été ma priorité, car il comble une grande partie de mes rêves de jeunesse. La vie de famille est également importante au même titre, et je pense que l'on peut concilier les deux. (Gestionnaires, homme, 64 ans, ingénierie, droit, questionnaire #99).

La santé et la possibilité de réaliser des choses. (Gestionnaires, homme, 49 ans, gestion, questionnaire #112).

Pour nos deux groupes, ce qui est important dans la vie est, par ordre d'importance : 1) la famille, 2) le travail, 3) la carrière, 4) les loisirs, 5) les projets et 6) le bonheur. Pour les jeunes, 1) les amis occupent une place très importante, 2) le travail et 3) les loisirs, ensuite viennent le 4) couple et, 5) la vie sociale. Pour les gestionnaires, 1) la santé occupe une place prépondérante, 2) les loisirs et le couple suivent et 3) l'importance de trouver un équilibre dans toutes ces sphères est mentionnée fréquemment.

Finalement, il est possible de croire que les attentes de nos participants sont relativement semblables, ils recherchent dans le travail plusieurs choses, de bonnes conditions salariales en fonction de leurs expériences et de leurs études, de la satisfaction, des défis et la reconnaissance des pairs et des supérieurs. Ils aimeraient également avoir des bonnes relations entre collègues et de la stimulation. Autrement dit, ils veulent avoir le goût d'aller travailler. Séparément, les jeunes s'attendent à être heureux, passionnés, se perfectionner, s'accomplir, avoir une ouverture face aux propositions, des responsabilités, une bonne communication, de la flexibilité et avoir du plaisir. Nous pouvons donc considérer que, pour la génération Y, tous ces éléments font partie du noyau central et de leur représentation sociale du travail. Cette représentation est en lien avec les attentes face au travail (thème 2). Du côté des gestionnaires, le côté relations de travail et esprit d'équipe prime, ils veulent des responsabilités en lien avec leurs compétences, ils veulent se réaliser, apprendre et être respectés. La reconnaissance, les compétences, les qualités, l'expérience, l'acceptation, le soutien, la compréhension, l'écoute et l'ambiance sont des éléments importants qui font partie du noyau central. Ce faisant, il est possible de croire que leur représentation sociale du travail diffère de celle de la génération Y en ce qui concerne des attentes face au travail. Plus encore, chez les Y et chez les gestionnaires, les attentes et la perception du travail se déploient différemment.

Thème 3- Signification du travail

Les thèmes suivants seront consacrés à la présentation des données quantitatives de notre questionnaire. Ces dernières seront appuyées, lorsque cela s'applique, de nos données qualitatives provenant des réponses aux questions ouvertes apparentées à ces thématiques.

Afin d'étudier la signification du travail de la part de nos deux groupes à l'étude, nous avons répertorié nos données en six sous-thèmes distincts, ces différents sous-thèmes sont respectivement en lien avec 1) les investissements, 2) la situation financière, 3) la carrière, 4) le rôle du travail, 5) la consommation et 6) le réseau social. Ils nous permettent de comprendre les différences et les similitudes entre la génération Y et les gestionnaires du point de vue de leur représentation sociale du travail et des éléments centraux et périphériques de ces représentations.

Sous-thème 1- Investissements

En ce qui concerne les investissements, l'action de faire des placements préoccupe davantage les gestionnaires (tout à fait d'accord 30%, d'accord 26%, plus ou moins d'accord 18%, peu d'accord 16%, pas du tout d'accord 8% et sans objet 2%) que la génération Y (tout à fait d'accord 19%, d'accord 15%, plus ou moins d'accord 19%, peu d'accord 20%, pas du tout d'accord 17% et sans objet 11%). Cette différence peut s'expliquer par le fait que notre échantillon de gestionnaires est âgé de plus de 45 ans. On peut donc supposer que le facteur lié à l'âge fait en sorte que les gestionnaires pensent davantage à la retraite contrairement à la génération Y âgée, pour sa part, entre 18 et 30 ans. Celle-ci semble vouloir combler des besoins plus immédiats.

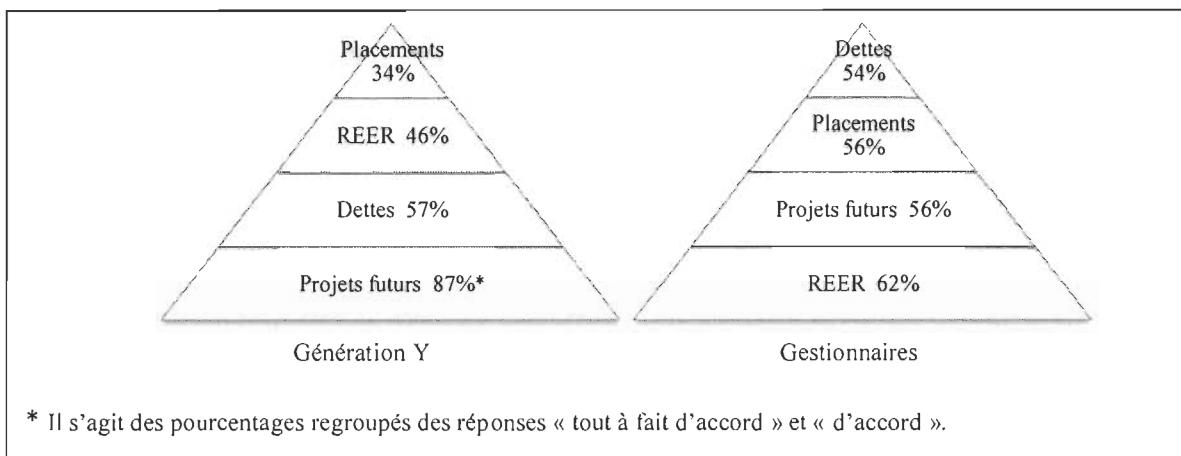
La génération Y est-elle plus endettée que les gestionnaires? Pour nos deux groupes, le fait de travailler pour payer ses dettes est une réalité qui les touche. Par contre, pour la génération Y, (tout à fait d'accord 37% et d'accord 20%), nous pouvons constater qu'elle est davantage touchée par cette réalité et que le travail lui permet de payer ses dettes. Alors que pour les gestionnaires, (tout à fait d'accord 21% et d'accord 33%), cette réalité semble démontrer qu'ils s'en préoccupent et que le travail leur permet également de payer leurs dettes, mais la proportion n'est pas aussi grande. Par contre, cette différence de point de vue n'est pas très élevée.

Pour nos deux groupes, investir dans des projets futurs et dans un REER est une façon de tirer profit du travail. Cependant, investir dans un REER préoccupe moins la génération Y (tout à fait d'accord 22%, d'accord à 24%, plus ou moins d'accord 22%, peu d'accord 11%, pas du tout d'accord 13% et sans objet 7%) que les gestionnaires (tout à fait d'accord 36%, d'accord 26%, plus ou moins d'accord 18%, peu d'accord 13% et pas du tout d'accord 7% et sans objet 2%). Tout comme c'était le cas précédemment, nous pouvons supposer que les gestionnaires sont davantage préoccupés par cet

énoncé, car ils sont plus près de la retraite. C'est une réalité qui les concerne davantage. De plus, peut-être que la génération Y n'a pas encore les moyens d'investir dans un REER, le fait qu'elle soit nouvellement sur le marché du travail, qu'elle a contracté des dettes d'études et qu'elle doit penser à acheter, à titre d'exemple, une maison ou une voiture.

Le fait d'occuper un emploi permet à nos deux groupes d'être en mesure de planifier des projets futurs. La génération Y (tout à fait d'accord 54% et d'accord 33%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 41% et d'accord 44%) ont une opinion similaire sur cette question. Nos deux groupes souhaitent en réaliser dans un avenir plus ou moins rapproché.

Figure 4-Hiérarchie des éléments se rapportant au travail et à son lien avec les investissements



Tel que nous avons pu le constater plus tôt, en ce qui concerne la signification du travail en lien avec les investissements, les représentations sociales du travail diffèrent quelque peu d'un groupe à l'autre. Pour la génération Y, la planification de projets futurs est un élément qui se rapproche significativement du noyau central tandis que pour les gestionnaires ce sont des investissements dans un REER. Les éléments périphériques diffèrent également d'une génération à l'autre. Tel qu'il est possible de le constater à la figure 4, les éléments périphériques qui se rapprochent le plus du noyau central pour la génération Y sont par ordre décroissant, le paiement de dettes, l'investissement dans un REER et les placements. Pour les gestionnaires, nous retrouvons les projets futurs, les placements et le paiement de dettes. Aussi, nous pouvons croire que le noyau central de leurs représentations sociales du travail en lien avec les investissements est différent d'un groupe à l'autre.

Plus encore, les réponses qualitatives de nos participants vont également dans ce sens. Par exemple, pour les participants de la génération Y, les projets futurs occupent une place importante, car leur argent est davantage investi pour combler leurs besoins de voyager, de pratiquer des loisirs et de fonder une famille, tels que l'illustrent les extraits suivants :

[le travail me permet de] voyager. Fonder une famille prochainement, résider près de ma famille. (Génération Y, femme, 27 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #26).

Je dois avoir plusieurs activités à l'extérieur de mon travail afin d'avoir une vie active et stimulante. (Génération Y, femme, 28 ans, sciences naturelles et appliquées, questionnaire #2).

Du côté des gestionnaires, les loisirs occupent une place importante, mais ils font également référence à la santé autant physique que mentale, comme nous pouvons le constater dans leurs réponses :

Les loisirs comme la musique et le plein air sont très importants pour moi et je trouve difficile de prendre assez de temps pour m'y consacrer... (Gestionnaires, femme, 46 ans, gestion, questionnaire # 37).

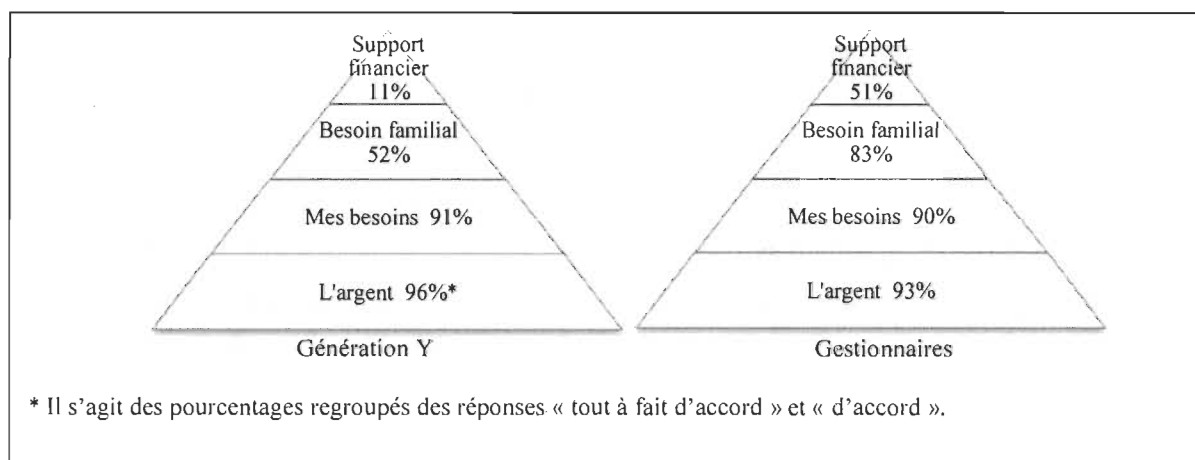
J'arrive à la retraite et prioritairement bien entendu c'est la santé. Il faut demeurer en santé et avoir suffisamment de fonds de pension pour envisager les prochaines années. (Gestionnaires, homme, 60 ans, gestion, questionnaire #16).

Aussi, les réponses à ce sous-thème nous permettent de valider le fait que nos participants n'ont pas les mêmes représentations sociales du travail en lien avec leurs investissements. Comme il a été mentionné précédemment, les réponses quantitatives de nos répondants nous permettent d'affirmer qu'il existe une différence significative en lien avec les éléments périphériques du noyau central des représentations sociales du travail. De plus, les projets futurs de nos deux groupes sont quelque peu différents, comme nous l'avons vu précédemment, la génération Y est davantage préoccupée par le fait de fonder une famille, de voyager et d'investir dans des loisirs en comparaison avec les gestionnaires qui pensent à la planification de leur retraite, leur fond de pension, leur santé, mais aussi leurs loisirs. Il est ainsi possible de croire que certains conflits dans le milieu de travail pourraient survenir en raison de cette vision divergente de ce à quoi sert le travail. Les deux groupes ne travaillent pas pour les mêmes raisons.

Sous-thème 2- Situation financière

En ce qui concerne la situation financière, nos deux groupes ont besoin de travailler, mais le travail ne leur sert pas nécessairement à combler les mêmes besoins. Selon Pronovost et Royer (2004), « Le travail est un lieu d'accomplissement qui, de surcroît, procure de l'argent. C'est là une représentation dominante du travail... » (p. 63). Les Y travaillent pour combler les besoins essentiels alors que les gestionnaires accordent davantage d'importance au fait qu'ils sont utiles à la société et ont besoin d'argent pour combler les besoins familiaux. Fait intéressant, avoir un statut élevé et beaucoup d'argent ne semble pas avoir une grande importance pour nos deux groupes. Nous retrouvons, à la figure 5, la hiérarchie des éléments se rapportant au travail et à son lien avec la situation financière pour nos deux groupes.

Figure 5- Hiérarchie des éléments se rapportant au travail et à son lien avec la situation financière



Tel qu'il est possible de le constater à la figure 5, le fait de devoir supporter une personne financièrement ne semble pas préoccuper la génération Y (tout à fait d'accord 4%, d'accord 7%, plus ou moins d'accord 11%, d'accord 9%, peu d'accord 31%), même que 37% ont répondu que cette question ne s'appliquait pas à leur réalité, qu'elle était sans objet en comparaison aux gestionnaires (tout à fait d'accord 23% et d'accord 28%, plus ou moins d'accord 11%, d'accord 15% et peu d'accord 3%), mais de leur côté aussi la question ne s'appliquait pas dans 20% des cas. De plus, la génération Y (tout à fait d'accord 30%, d'accord 22%, plus ou moins d'accord 9%, d'accord 6%, peu d'accord 7% et sans objet 26%) avec le fait que le travail leur permet de subvenir aux besoins de leur famille en comparaison avec les gestionnaires (tout à fait d'accord 52%, d'accord 31%, plus ou moins d'accord 5%, d'accord 3%, peu d'accord 3% et sans objet 5%). Cela est possiblement attribuable au

fait qu'en raison de leur jeune âge, la génération Y n'a pas encore de famille. Plus encore, dans leur couple, chacun assume vraisemblablement les frais reliés à ses propres dépenses. Cela n'est pas le cas des gestionnaires de plus de 45 ans, qui ont probablement à subvenir aux besoins familiaux et à supporter financièrement leurs conjoints(es), leurs parents ou leurs enfants.

Il est possible de constater que de façon générale, nos participants s'entendent sur le fait qu'ils doivent travailler pour subvenir à leurs besoins personnels. Ainsi, la génération Y (tout à fait d'accord 65% et d'accord 26%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 57% et d'accord 33%) ont des perceptions similaires sur le fait que chacun comble ses propres besoins personnels.

En ce qui concerne le fait que le travail leur permet de gagner de l'argent, la génération Y (tout à fait d'accord 87% et d'accord 9%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 77% et d'accord 16%), nous pouvons prétendre que non deux groupes sont sensiblement similaires, mais on peut remarquer que 4% de la génération Y n'est pas du tout d'accord avec cet énoncé, cela peut s'expliquer par le fait que certains répondants de la génération Y ne sont pas satisfaits de leur rémunération.

Comme nous avons pu le remarquer, nos deux groupes ont besoin de travailler, mais le travail ne leur sert pas nécessairement à combler les mêmes besoins. Nous pouvons discerner une certaine différence entre les réponses de nos deux groupes. En effet, pour les Y, ils travaillent pour combler les besoins essentiels et les gestionnaires accordent davantage d'importance aux faits qu'ils sont utiles à la société et ont besoin d'argent pour combler les besoins familiaux. Nous retrouvons là résonance avec les perceptions du travail de nos deux groupes (voir tableau 1) alors que les Y travaillaient pour combler leurs besoins et que le désir de réalisation ressort davantage chez les gestionnaires.

Pour plusieurs répondants de la génération Y, il est clair que le salaire, donc l'argent, est quelque chose d'important pour eux. D'ailleurs, les réponses qualitatives tournent souvent autour de ce sujet. À titre d'exemple, les Y cherchent :

Un travail stimulant qui me permet de subvenir à mes caprices. Travailler pour vivre et non l'inverse. (Génération Y, homme, 28 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #50).

Avec le temps, le salaire a malheureusement une grande place pour éviter d'être stressé à la fin du mois pour payer les comptes et pour pouvoir se payer quelques sorties. (Génération Y, femme, 26 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #15).

[...] le travail est nécessaire, car on doit avoir de l'argent pour combler nos besoins et ceux de notre famille. (Génération Y, femme, 21 ans, santé, questionnaire #34).

Pour les gestionnaires, l'équilibre entre le travail et les loisirs est quelque chose qu'ils recherchent. De plus, certains disent vivre de l'incertitude face à leur carrière et une pression économique qui aurait un impact pour subvenir aux besoins familiaux. Ces derniers abordent le sujet de la façon suivante :

Le loisir (vélo, kayak,...) est une source importante d'équilibre pour moi, j'aimerais redonner une place plus importante dans ma vie. (Gestionnaires, homme, 48 ans, gestion, questionnaire #131).

... l'équilibre travail/famille, l'équilibre vie personnelle, vie professionnelle, vie sociale et familiale. (Gestionnaires, femme, 56 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire # 39).

Cependant, le sentiment constant qu'un jour, je pourrais perdre mon emploi apporte un stress additionnel, dans l'inquiétude de ne plus pouvoir supporter financièrement la cellule familiale. (Gestionnaires, homme 57 ans, Transformation, fabrication, services publics, questionnaire #103).

Rémunération globale suffisante (salaire, avantages sociaux, fonds de pension, assurances, sécurité d'emploi...) pour satisfaire mes besoins et réaliser mes projets. (Gestionnaires, homme, 59 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #67).

Soulignons qu'en ce qui concerne l'argent et les loisirs, il existe une divergence entre les réponses qualitatives et les réponses quantitatives de nos répondants. En effet, les loisirs reviennent souvent dans les réponses qualitatives, mais dans les réponses quantitatives nos répondants ont priorisé l'argent, les voyages, les sorties pour ensuite mentionner les loisirs. Il est ainsi possible de croire que les éléments périphériques prennent une autre signification à la lumière des réponses qualitatives. Dans les réponses quantitatives, les loisirs semblent être priorités de la part de la génération Y. Par contre, parmi les réponses qualitatives, la génération Y mentionne le fait que le travail est stimulant, il leur permet de vivre et de se gâter, mais ils mentionnent également le stress de la fin du mois, des comptes à payer, le salaire doit être adéquat pour éviter ce stress. Pour les gestionnaires, les réponses qualitatives sont en lien avec les loisirs, le fait d'avoir un équilibre entre la famille, les loisirs et le

travail. Ils disent aussi souffrir d'incertitude face à leur situation financière et à la rémunération en général. Ils se posent certaines questions en lien avec la planification de leur retraite.

Pour la génération Y, le travail doit leur procurer de la satisfaction, du plaisir et qu'il soit considéré comme un loisir. Plusieurs ont exprimé le désir que :

le travail [soit] considéré comme un loisir, pas comme une obligation. Je dois avoir du plaisir à faire ce que je fais, sinon il vaut mieux chercher autre chose. (Génération Y, femme, 30 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #21).

... très important de pouvoir relever des défis tout en ayant du plaisir et de sentir que les efforts en valent le coup. (Génération Y, femme, 24 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #58).

Les gestionnaires veulent davantage gagner de l'argent pour pouvoir pratiquer un loisir, combler ses besoins personnels. Ils aiment ou aimeraient :

Travailler avec passion et gagner suffisamment d'argent pour ma famille et mes loisirs. (Gestionnaire, homme, 53 ans, ventes et services, questionnaire #101).

Permet l'équilibre entre le travail, la famille, les loisirs et l'argent disponible. (Gestionnaires, femme, 52 ans, affaires, finances et administration, questionnaire #19).

La différence de perception entre nos deux groupes en ce qui concerne l'argent et les loisirs nous amène à conclure qu'il existe une différence dans la façon de voir le travail. La génération Y perçoit le travail comme un loisir, un milieu où le plaisir doit régner. Il doit être plaisant de se lever le matin pour aller travailler. D'un autre côté, les gestionnaires travaillent par passion afin de pouvoir gagner de l'argent pour faire des loisirs à l'extérieur de leur emploi. Ils veulent un équilibre qui leur permettrait de combler les besoins de leur famille ainsi que les leurs en dehors du travail. C'est également ce qui ressortait au tableau 2 résumant les attentes face au travail.

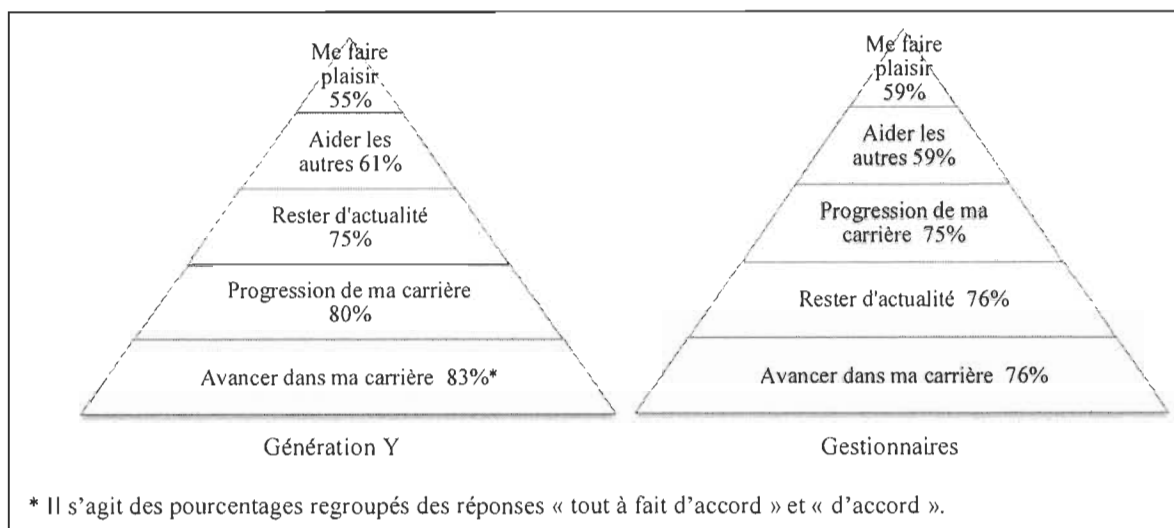
Par conséquent, en considérant le fait que le thème 3-Signification du travail et le sous-thème 2-Situation financière représentent les éléments centraux des représentations sociales du travail, nous pouvons remarquer qu'il n'existe pas de différence en ce qui concerne la classification des réponses quantitatives. Par contre, comme nous l'avons mentionné plus haut, il en existe un du point de vue des réponses qualitatives. Nous pouvons donc affirmer que le noyau central de nos deux groupes est similaire, mais que l'importance accordée à chacun des éléments périphériques est différente pour la

génération Y et les gestionnaires. Cette différence nous amène à penser que les représentations sociales du travail en seront affectées.

Sous-thème 3- Carrière

Le sous-thème 3, qui aborde la question de la carrière, permet de comparer l'importance de l'avancement, de la progression de la carrière ainsi que le fait de demeurer d'actualité. La figure 6 illustre la hiérarchie des éléments se rapportant au travail et à son lien avec la carrière.

Figure 6- Hiérarchie des éléments se rapportant au travail et à son lien avec la carrière



Tel qu'il est possible de le constater à la figure 6, pour la génération Y, la progression de la carrière est importante (tout à fait d'accord 54% et d'accord 26%) de même que l'avancement de la carrière (tout à fait d'accord 59% et d'accord 24%). Il faut dire qu'ils en sont à leur début sur le marché du travail, cet aspect les préoccupe davantage. Quant aux gestionnaires, la progression de la carrière (tout à fait d'accord 31% et d'accord 44%) et l'avancement de la carrière (tout à fait d'accord 43% et d'accord 33%) occupent également une place importante, mais les résultats ne sont pas aussi élevés que pour la génération Y. Même si ces derniers n'en sont pas à leur début dans leur profession, il n'en demeure pas moins qu'ils veulent encore progresser et faire avancer dans leur carrière.

Pour ce qui est du fait que le travail permet de rester d'actualité, nos deux groupes se sentent concernés par cette question. En effet, la génération Y (tout à fait d'accord 41%, d'accord 24%, plus ou moins d'accord 20%, peu d'accord 7%, pas du tout d'accord 6% et sans objet 2%) désire demeurer

d'actualité dans les tâches à accomplir au travail. Pour les gestionnaires, cet énoncé est également important (tout à fait d'accord 33% et d'accord 43%, plus ou moins d'accord 18%, peu d'accord 5%, pas du tout d'accord 2% et sans objet 0%), ils veulent continuer d'apprendre tout en travaillant. De ce point de vue, nos deux groupes se rejoignent.

En ce qui concerne le fait de travailler pour se faire plaisir, cet aspect touche la génération Y (tout à fait d'accord 35% et d'accord 20%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 26% et d'accord 31%), on peut affirmer qu'ils partagent la même opinion en lien avec cet élément. De plus, la génération Y (tout à fait d'accord 37% et d'accord 24%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 36% et d'accord 23%) partagent également la même opinion en lien avec le fait que le travail leur permet d'aider les autres.

Pour la génération Y, voici certaines réponses en lien avec leurs représentations sociales du travail face à leur carrière :

... la possibilité de faire une grosse carrière. Je n'aime pas me sentir limitée dans les choses que je pourrais accomplir. Je veux avoir une très grosse carrière et je suis prête à travailler très fort pour y arriver. (Génération Y, femme, 24 ans, sciences naturelles et appliquées, questionnaire #46).

Possibilité d'avancement et de prise de responsabilités. (Génération Y, homme, 25 ans, arts, culture, sports et loisirs, questionnaire #82).

Du côté des gestionnaires, le travail prend une autre signification, comme il est possible de le constater ci-dessous :

C'est une occasion de me garder intellectuellement en forme. Ça aide aussi à me garder en santé. (Gestionnaires, homme, 70 ans, affaires, finances et administration, questionnaire #102).

Des opportunités de progression et la possibilité de s'accomplir. (Gestionnaires, homme, 47 ans, affaires, finances et administration, questionnaire #44).

De plus, les représentants de la génération Y mettent de l'avant la responsabilité, les réalisations personnelles et face aux clients et l'impression de faire avancer la société :

J'aime mon travail, car j'ai plusieurs responsabilités face aux patients, face à la profession, à mes collègues. Je dois toujours mettre à jour mes connaissances pour offrir la meilleure qualité de soin face à la population. On me reconnaît pour mon dévouement. (Génération Y, femme, 26 ans, santé, questionnaire #17).

... j'ai l'impression que ce que je fais améliore la société. (Génération Y, femme, 30 ans, sciences sociales, enseignement et communication questionnaire #21).

Le travail est une façon de contribuer à la société, d'avoir un certain sentiment d'accomplissement personnel. (Génération Y, femme, 19 ans, gestion, questionnaire #86).

Pour les gestionnaires, le rôle du travail vise principalement la réalisation de soi:

J'adore mon travail parce qu'il me permet de me réaliser personnellement et socialement, de participer à l'évolution et au bien-être de la société en général. (Gestionnaires, homme, 53ans, ventes et services, questionnaire #115).

J'adore mon travail qui me permet de me réaliser et de laisser un legs aux générations futures de jeunes journalistes et communicateurs. (Gestionnaires, homme, 54 ans, sciences sociales, enseignement et communication questionnaire #123).

En prenant en considération les réponses qualitatives de nos répondants, nous pouvons constater qu'il existe une différence de point de vue en lien avec les éléments périphériques liés au noyau central, ce qui affecte les représentations sociales du travail. Laquelle prend une autre signification selon les réponses qualitatives des répondants. La génération Y, porte une attention particulière à l'avancement, à la grosse carrière ainsi qu'aux responsabilités qu'elle doit assumer sur le marché du travail. Pour les gestionnaires, demeurer d'actualité semble les stimuler intellectuellement afin de se garder en santé, la progression de leurs carrières leur permet davantage de s'accomplir personnellement.

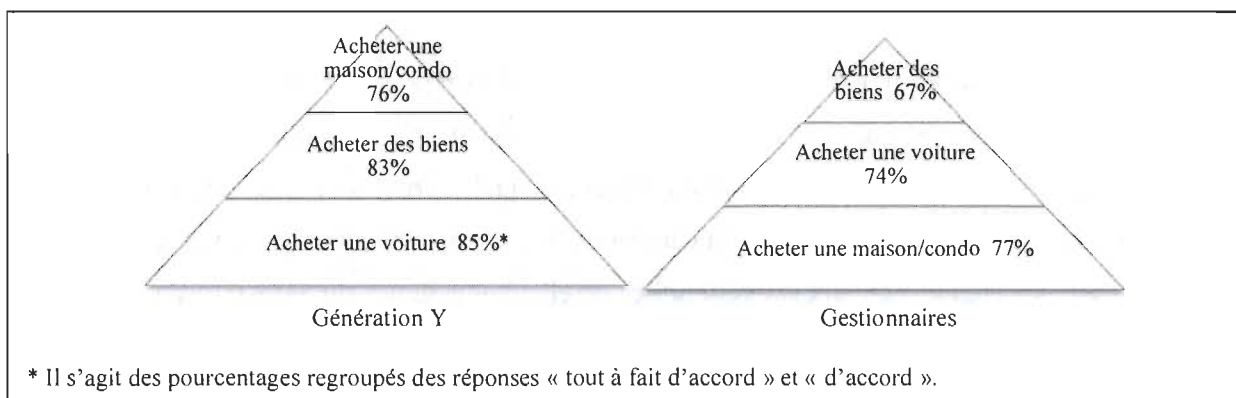
Par ailleurs, à la lumière des réponses qualitatives, pour nos deux groupes, l'aide à la population, à la société, à l'intégration sociale, au dévouement et à la réussite face à la clientèle semblent occuper une place relativement importante. Ils sont axés sur la gestion humaniste, au travail d'équipe, aux relations personnelles et sociales ainsi qu'à l'accomplissement personnel.

Sous-thème 4- Consommation

Le fait d'acheter des biens préoccupe un peu plus la génération Y (tout à fait d'accord 46% et d'accord 37%) que les gestionnaires (tout à fait d'accord 34% et d'accord 33%). Est-ce dû au fait que la génération Y est une plus grosse consommatrice que les autres générations? Ou bien, est-ce explicable par le fait que les gestionnaires, plus avancés dans leur carrière et dans leur vie personnelle, ont déjà acquis plusieurs biens (à titre d'exemple, une maison) et objets de consommation?

Quoique les proportions ne soient pas exactement similaires, nos deux groupes partagent cependant la même opinion quant au fait que le travail leur permet d'acheter une maison ou un condominium. La génération Y (tout à fait d'accord 48% et d'accord 28%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 41% et d'accord 28%) ont des réponses similaires à ce sujet. De plus, leur travail leur permet de se procurer une voiture. Ici, aussi, la génération Y (tout à fait d'accord 50% et d'accord 35%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 36% et d'accord 38%) se rapprochent dans leurs réponses. Ils se rejoignent également sur le fait que le travail leur permet de se procurer certains biens, tel qu'il est possible de le constater à la figure 7.

Figure 7- Hiérarchie des éléments se rapportant au travail et à son lien avec la consommation



Parmi les réponses qualitatives obtenues de la part de la génération Y, plusieurs mentionnent vouloir une situation financière qui leur permettrait de subvenir notamment à leurs besoins, leurs désirs, avoir par exemple, une maison, une voiture, des appareils électroniques. Les extraits suivants sont représentatifs de leurs réponses :

... que mon travail puisse me permettre d'avoir une qualité de vie à la hauteur de mes besoins et désirs.(Génération Y, femme, 26 ans, santé, questionnaire #17).

[Le travail] permet de combler nos besoins, il faut travailler pour vivre et non vivre pour travailler. (Génération Y, femme, 25 ans, ingénierie et droit, questionnaire #73).

Les gestionnaires disent, quant à eux, que travailler leur permet d'avoir une autonomie financière afin de combler leurs besoins autant personnels que matériels, d'assurer sa subsistance et de gagner sa vie. Les réponses suivantes permettent de le constater :

Pouvoir payer les factures à la maison et d'offrir une qualité de vie personnelle, familiale et sociale dans ma région plutôt que d'avoir à s'exiler vers les mégapoles. (Gestionnaires, homme, 51 ans, ingénierie et droit, questionnaire #132).

[Le travail est] une occupation de temps énorme. Il s'agit du temps contraint pour assurer la réponse aux besoins de la famille et aussi une source de dépassement professionnelle et personnelle. (Gestionnaires, homme, 48 ans, gestion, questionnaire #131).

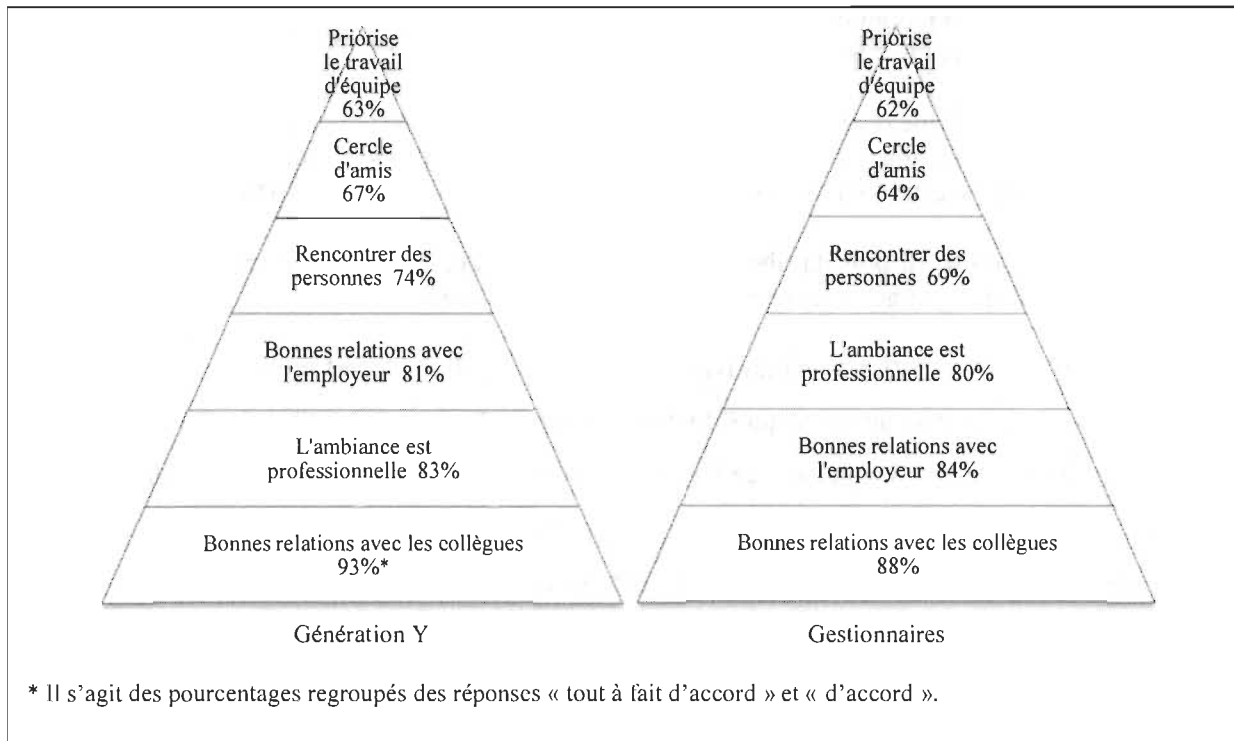
J'adore mon travail pour la liberté qu'il procure et la qualité de vie.. (Gestionnaires, homme, 46 ans, affaires, finances et administration, questionnaire #111).

Les réponses aux questions qualitatives permettent de valider la différence en ce qui concerne la hiérarchie des éléments périphériques du noyau central tel qu'il est possible de le constater à la figure 7. La génération Y est davantage centrée sur ses besoins alors que pour les gestionnaires, les besoins essentiels doivent être comblés avant les besoins personnels. Il est alors possible de croire que les représentations sociales du travail en lien avec la consommation sont différentes de la part de nos deux groupes à l'étude. De plus, pour la génération Y, en regard à la hiérarchie en lien avec les réponses quantitatives, nous pouvons remarquer l'achat d'une voiture vient en premier, suivi d'acheter des biens et acheter une maison/condo. Aussi, le fait de vivre, de combler ses désirs et de réaliser ses projets de vie semble les différencier des gestionnaires, qui eux, travaillent pour payer les factures, pour la liberté procurée par leur emploi, pour combler leurs besoins personnels, mais aussi leurs besoins familiaux. Ces derniers semblent désirer davantage se dépasser professionnellement et personnellement. On peut donc affirmer que sur cet aspect, ils ne se rejoignent pas et que les éléments périphériques du noyau central lié aux réponses quantitatives n'occupent pas la même position. En effet, l'importance accordée à certains éléments diffère de la génération Y. Pour ces derniers, il priorise acheter une maison/condo, vient ensuite l'achat d'une voiture et finalement l'achat de biens de consommation. Nous sommes tentée de croire que les priorités et les valeurs changent avec l'âge.

Sous-thème 5- Réseau social

Du côté du réseau social, nos deux groupes partagent la même opinion sur les énoncés en lien avec le fait que le travail leur permet d'élargir leur cercle d'amis, de s'accomplir socialement et de rencontrer de nouvelles personnes, tel qu'il est possible de le constater à la figure 8.

Figure 8- Hiérarchie des éléments se rapportant au travail et à son lien avec le réseau social



En effet, la génération Y (tout à fait d'accord 37% et d'accord 33%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 26% et d'accord 38%), se rejoignent en ce qui concerne le fait de s'accomplir socialement. Par ailleurs, la génération Y (tout à fait d'accord 46% et d'accord 24%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 43% et d'accord 33%) croient que le travail permet de rencontrer de nouvelles personnes. Enfin, la génération Y (tout à fait d'accord 46% et d'accord 39%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 30% et d'accord 39%) se rejoignent également lorsqu'il est question des liens entre le fait que le travail leur permet d'élargir leur cercle d'amis. La figure 8, illustre la hiérarchie de ces éléments pour nos deux groupes.

De plus, de façon générale, la génération Y a de bonnes relations avec leur employeur (tout à fait d'accord 61% et d'accord 20%) et avec leurs collègues (tout à fait d'accord 76% et d'accord 17%). Du côté des gestionnaires ils affirment entretenir de bonnes relations avec leur employeur (tout à fait d'accord 64% et d'accord 20%) ainsi qu'avec leurs collègues (tout à fait d'accord 57% et d'accord 31%). On peut remarquer que nos deux groupes se rejoignent du point de vue qu'ils entretiennent de bonnes relations avec leurs employeurs, mais que du côté des collègues, les opinions sont différentes.

La génération Y semble mieux s'entendre avec ses collègues que les gestionnaires. Du côté du travail d'équipe, la génération Y (tout à fait d'accord 19% et d'accord 44%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 36% et d'accord 26%) ont des divergences d'opinions face à cet aspect du travail. Serait-ce que les gestionnaires apprécient davantage travailler en équipe? Est-ce que pour la génération Y le travail d'équipe est moins présent?

Les réponses qualitatives appuient les éléments quantitatifs, la génération Y mentionne que le fait de travailler leur permet de rencontrer des personnes, comme nous pouvons le constater dans les citations suivantes :

La vie au travail pour moi, c'est l'ensemble des relations que nous développons avec nos clients, nos collègues et les intervenants. (Génération Y, homme, 27 ans, gestion, questionnaire #42).

Les relations avec mes collègues sont très amicales. C'est un autre type de cercle d'amis. (Génération Y, homme, 25 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #88).

Parmi les répondants de la génération Y, les bonnes relations avec les collègues ainsi que l'ambiance professionnelle de travail semblent être importante pour eux comme le mentionnent leurs réponses :

... l'ambiance est vraiment très bonne. La coopération entre collègues, le plaisir et l'écoute sont toujours au rendez-vous. (Génération Y, femme, 24 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #58).

Ambiance décontractée, mais professionnelle, où l'on peut rire tout en travaillant, où on peut donner des suggestions et se sentir écouté, où l'on sent qu'on peut laisser paraître notre vraie personnalité, tout en restant professionnel. (Génération Y, femme, 27 ans, affaires, finances et administration, questionnaire #29).

Pour les gestionnaires, le rôle de « l'employeur » a été interprété différemment, soit en tant que personne physique ou en tant qu'entité distincte, par exemple une compagnie. Ils le confirment dans leurs réponses :

... maintenir une bonne collaboration avec mon employeur et mes collègues, gagner la confiance du personnel. (Gestionnaires, femme, 58 ans, gestion, questionnaire #54).

Mon employeur est un chef de file dans le domaine du journalisme et des communications qui correspond avec mon tempérament créatif. (Gestionnaires, homme, 54 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #123).

...sans doute l'un de ses meilleurs employeurs (université), non seulement pour la rémunération, la sécurité et autres avantages, mais aussi pour les opportunités de développement personnel, de réalisation de soi, de travailler avec des gens intelligents, dynamiques... (Gestionnaires, homme, 59 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #67).

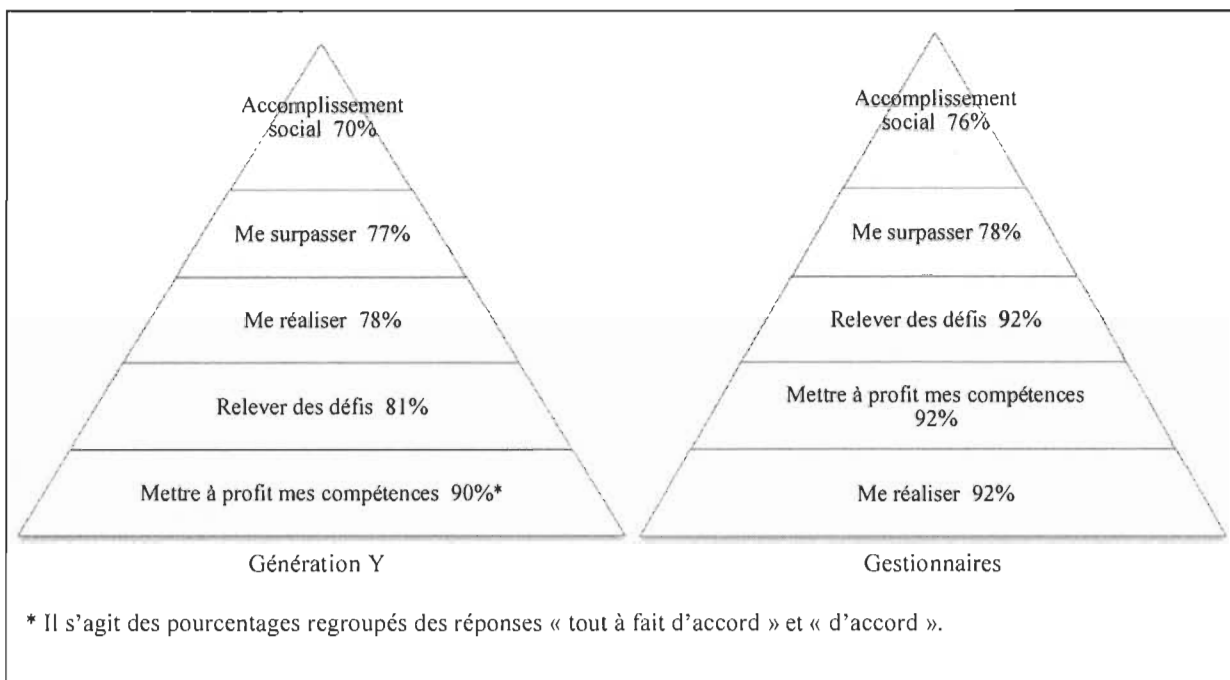
L'analyse qualitative nous a permis de constater une différence entre les réponses des participants. En effet, nous pouvons constater que les éléments périphériques du noyau central sont différents pour nos deux groupes. Pour la génération Y, l'ambiance, la coopération, le plaisir et l'écoute font parties intégrantes des éléments périphériques, mais pour les gestionnaires ce sont davantage leur lien avec leur employeur et avec les collègues. Cette différence entraîne-t-elle des conflits entre les collègues et employeurs?

À la lumière de l'analyse des réponses qualitatives, nous pouvons remarquer que parmi les réponses de nos répondants, la génération Y est davantage axée sur les relations proches comme les collègues, les clients, les intervenants et le cercle d'amis au travail tandis que pour les gestionnaires le réseau social fait davantage référence au développement de soi, à l'accomplissement, à l'épanouissement, à la réalisation et à l'importance de rencontrer des gens. Nous ne retrouvons pas la même proximité mentionnée par la génération Y. D'après ces données, les éléments périphériques du noyau central sont similaires en ce qui concerne le réseau social. L'élément le plus près du noyau central se trouve à être les bonnes relations avec les collègues, vient ensuite l'ambiance professionnelle pour la génération Y et les bonnes relations avec l'employeur pour les gestionnaires. Finalement, les bonnes relations avec l'employeur pour la génération Y et l'ambiance professionnelle pour les gestionnaires. Nous constatons que la génération Y est davantage préoccupée par l'ambiance professionnelle et les gestionnaires par les bonnes relations avec l'employeur. Cette différence ne nous permet pas de croire que le noyau central de leurs représentations sociales du travail en lien avec le réseau social soit différent d'un groupe à l'autre. Enfin, mentionnons que la priorisation du travail d'équipe vient en dernier pour tous les participants. Mentionnons que pour chaque thème

Sous-thème 6- Réalisation de soi

Enfin, nous avons questionné nos groupes au sujet de la réalisation de soi. Dans leurs réponses, hiérarchisées à la figure 9, nos répondants ont mis en lumière que la réalisation de soi, relever des défis et se surpasser occupent une place différente chez nos deux groupes de participants.

Figure 9- Hiérarchie des éléments se rapportant au travail et son lien avec la réalisation de soi



Tel qu'il est possible de le constater à la figure 9, la génération Y semble accorder moins d'importance, au fait de se réaliser (tout à fait d'accord 59% et d'accord 19%), relever des défis (tout à fait d'accord 57% et d'accord 24%) et de se surpasser (tout à fait d'accord 46% et d'accord 31%). En comparaison chez les gestionnaires, se réaliser (tout à fait d'accord 79% et d'accord 13 %), relever des défis (tout à fait d'accord 74% et d'accord 18%) et se surpasser (tout à fait d'accord 57% et d'accord 26%) est plus important. Cette différence peut s'expliquer par le fait que les gestionnaires ont davantage besoin de se réaliser au travail en comparaison avec la génération Y qui semble en mesure, d'après les réponses qualitatives obtenues grâce au questionnaire, de se réaliser dans d'autres sphères de leur vie.

D'un autre côté, le fait que le travail leur permet de mettre à profit leurs compétences est une affirmation qui fait l'unanimité, en effet nos deux groupes s'entendent sur cet aspect de la réalisation

de soi, alors que les réponses obtiennent un pourcentage similaire chez la génération Y (tout à fait d'accord 59% et d'accord 31%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 61% et d'accord 31%).

Plus encore, d'après les réponses qualitatives offertes par nos répondants, la génération Y considère que le travail lui permet de mettre à profit ses compétences, qu'elle décrit comme suit :

...un endroit où nos compétences et connaissances peuvent être pleinement mises à profit. (Génération Y, femme, 26 ans, santé, questionnaire #17).

... je recherche un travail où il y a des responsabilités et où je peux démontrer mes compétences. (Génération Y, femme, 24 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #4).

De la part des gestionnaires, la réalisation occupe une place importante dans le choix d'un travail, ils mentionnent que :

[Le travail] me permet de me réaliser et de mettre à profit mes compétences. (Gestionnaires, femme, 52 ans, gestion, questionnaire #18).

[Le travail] me donne le style de vie que j'aime et me permet de me réaliser pleinement à plusieurs niveaux. (Gestionnaires, femme, 56 ans, arts, culture, sports et loisirs, questionnaire #39).

La vie au travail représente pour moi un lieu privilégié de réalisation personnelle, professionnelle. (Gestionnaires, homme, 53 ans, gestion, questionnaire #119).

De plus, les gestionnaires mettent davantage de l'avant l'accomplissement personnel :

Le travail est très important aussi parce qu'il me permet de me développer, de m'accomplir. (Gestionnaires, femme, 46 ans, gestion, questionnaire #37).

[Le travail me permet de] m'accomplir, m'épanouir, rencontrer des gens, échanger avec eux, créer, aider et valoriser le travail bien fait... (Gestionnaires, femme, 49 ans, gestion, questionnaire #128).

En considérant le fait que le thème 3-Signification du travail et le sous-thème 6-Réalisation de soi font partie des éléments centraux aux représentations sociales du travail, nous pouvons remarquer que parmi les données quantitatives, les éléments centraux de la génération Y on retrouve, mettre à profit mes compétences et relever des défis. Pour les gestionnaires, relever des défis, mettre à profit mes compétences et me réaliser ont tous le même pourcentage. Comme nous l'avons mentionné plus tôt, pour faire partie des éléments centraux du noyau central, le pourcentage des réponses « tout à fait

d'accord » et d'accord » doit être supérieur ou égal à 80%. Nous pouvons donc croire que ces trois éléments font partie intégrante des éléments du noyau central de leur représentation du travail. Il existe donc une différence entre la génération Y et les gestionnaires de ce point de vue. Dans ce cas-ci, nos deux noyaux sont très différents et le seul élément conjoint est le fait de se surpasser. Pour cet élément, les participants accordent sensiblement la même valeur et le même rang, comme il est possible de le constater à la figure 9.

On peut donc affirmer qu'avec les données qualitatives, nous pouvons prétendre que les éléments périphériques entourant le noyau central occupent une place différente. Pour la génération Y, mettre à profit leurs compétences semble être un élément important et pour les gestionnaires c'est davantage la réalisation de soi qui est importante. Or, la réalisation de soi de la part de la génération Y semble passer davantage par l'exploitation de leurs connaissances et de leurs responsabilités en comparaison avec les gestionnaires qui semblent davantage se réaliser par le biais du travail. Cette réalisation est alors présentée comme étant autant personnelle que professionnelle.

Thème 4- Satisfaction au travail

Pour faire suite au thème 4-Signification du travail de la part de nos participants. Toujours dans la même optique de mieux étudier et mesurer la satisfaction au travail de la part de nos deux groupes à l'étude, nous avons classifié nos données en deux sous-thèmes distincts.

Sous-thème 1- Travail

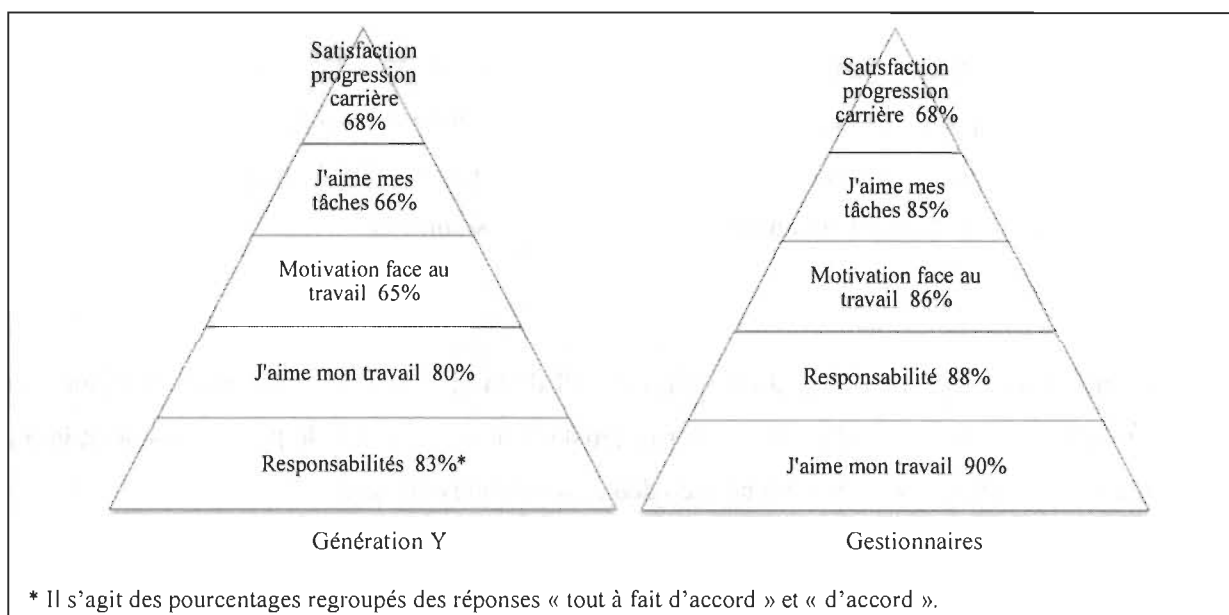
En ce qui concerne le travail en général, les participants de la génération Y, affirment aimer leur travail (tout à fait d'accord 39% et d'accord 41%) et ont une certaine satisfaction face au progrès de leur carrière (tout à fait d'accord 33% et d'accord 35%), ces données sont nettement moins élevées que chez leurs collègues plus âgés. Effectivement, les gestionnaires aiment leur travail (tout à fait d'accord 67% et d'accord 23%) et éprouvent une certaine satisfaction face au progrès de leur carrière (tout à fait d'accord 51% et d'accord 31%).

De plus, les représentants de la génération Y sont également moins motivés par leur travail (tout à fait d'accord 35% et d'accord 30%) ainsi que par les tâches à accomplir (tout à fait d'accord 31% et d'accord 35%) que les gestionnaires qui sont motivés par leur travail (tout à fait d'accord 61% et

d'accord 25%) et par les tâches à accomplir (tout à fait d'accord 54% et d'accord 31%). Ces éléments sont-ils interreliés? Les tâches à accomplir ont-elles un impact sur la motivation au travail? Il aurait été intéressant de pouvoir obtenir une réponse à ces questions.

Nos deux groupes s'entendent sur le fait que l'entreprise pour laquelle ils travaillent leur donne des responsabilités en lien avec les tâches qu'ils ont à accomplir. En effet, la génération Y (tout à fait d'accord 57% et d'accord 26%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 70% et d'accord 18%) se rejoignent sur ce point comme il est permis de le constater à la figure 10.

Figure 10- Hiérarchie des éléments se rapportant au travail



En premier lieu, nous devons mentionner que la grande majorité des participants ont affirmé aimer leur travail (génération Y aime son travail 85%, n'aime pas 7,5% et n'a pas répondu 7,5%; gestionnaires aiment son travail 98% et n'ont pas répondu 2%). Plusieurs participants mentionnent les responsabilités, les tâches et l'ambiance dans les points positifs reliés au travail. Afin de pousser davantage la réflexion à propos du sous-thème du travail, voici quelques réponses données par la génération Y :

La vie au travail, pour moi, signifie de vivre de belles réussites, de s'accomplir sur le plan professionnel, d'aider nos client(e)s, de régler des conflits, d'assumer ses responsabilités et ses tâches au meilleur de nos connaissances, de respecter son code d'éthique, de répondre

aux besoins et de pouvoir partager et travailler avec une équipe professionnelle. (Génération Y, femme, 28 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #95).

L'ambiance au travail est primordiale. Nous passons plus de 35 heures avec nos collègues et les relations entre nous, doivent être agréables. (Génération Y, femme, 27 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #72).

Il est primordial que j'y sois heureuse [au travail], que mes tâches soient gratifiantes et qu'il y ait une belle complicité avec mes collègues de travail. (Génération Y, femme, 28 ans, affaires, finances et administration, questionnaire #65).

Du côté des gestionnaires, nous retrouvons sensiblement la même motivation :

J'y ai trouvé exactement ce que je pensais même si le prix est élevé du point de vue de la performance humaine : pas droit à l'erreur, conséquences économiques très élevées, responsabilités sociales. (Gestionnaires, homme, 45 ans, transformation, fabrication, services publics, questionnaire #76).

Être reconnue pour mes compétences, mes qualités personnelles et que mes tâches me permettent d'utiliser mon expérience et mes compétences. (Gestionnaires, femme, 46 ans, gestion, questionnaire #37).

Par ailleurs, voici quelques commentaires recueillis par la génération Y en lien avec la satisfaction au travail :

Je n'aime pas particulièrement cet emploi pour la simple raison que c'est très répétitif et qu'il n'y a aucune possibilité d'avancement dans l'entreprise, mais aussi parce qu'il n'y a pas d'activités organisées par l'entreprise ... afin que les employés puissent socialiser. (Génération Y, femme, 23 ans, affaires, finances et administration, questionnaire #63).

... Je trouve mes tâches trop routinières et les défis à relever sont moins nombreux depuis 6 mois donc j'envisage le fait de me trouver autre chose afin de relever de nouveaux défis. (Génération Y, femme, 24 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #27).

Et, du côté des gestionnaires, voici des extraits qui reflètent bien leur réalité :

Le travail répond à mes attentes permettant une grande liberté d'action et de créativité. (Gestionnaires, femme, 60 ans, affaires, finances et administration, questionnaire #100).

J'aime mon travail pour la diversité qu'il m'apporte et les défis que j'ai à y relever. (Gestionnaires, homme, 53 ans, gestion, questionnaire #121).

En considérant le fait que le thème 4- Satisfaction au travail et le sous-thème 1-Travail représentent les éléments centraux des représentations sociales du travail, nous pouvons remarquer que, selon nos

réponses quantitatives, les éléments centraux diffèrent entre nos deux groupes, ce qui nous porte à croire que le noyau central de leurs représentations sociales du travail en lien avec la satisfaction au travail est différent de la part de nos deux populations. Pour la génération Y, le fait que l'entreprise offre des responsabilités et aimer son travail font partie des éléments centraux tandis que du côté des gestionnaires ce sont le fait d'aimer son travail, d'avoir des responsabilités, d'être motivé face au travail et d'aimer ses tâches qui font parties des éléments centraux.

Les points positifs :

En ce qui concerne les points positifs de leur travail, la génération Y a mentionné de façon récurrente les bonnes relations de travail, les tâches intéressantes, la reconnaissance des compétences, l'horaire, la flexibilité de l'employeur et une bonne ambiance de travail. Apprendre, avoir de la formation, être reconnu et pouvoir prendre des congés et vacances plus facilement sont des avantages recherchés par les Y. Ils apprécient que l'entreprise puisse reconnaître leurs compétences, qu'elle leur offre une bonne qualité de vie en leur offrant un horaire flexible ainsi que des tâches intéressantes et variées. Pour les gestionnaires, les points positifs sont les défis, avoir un bon salaire et pouvoir se réaliser et se valoriser au travail. Avec leurs années d'expérience, les gestionnaires recherchent davantage à relever des défis, à se réaliser, nous sommes tentée de dire qu'ils ont déjà de bons salaires et de bonnes conditions, et ce, depuis longtemps, alors leur appréciation du travail est plus en lien avec le fait qu'ils désirent pouvoir se valoriser au travail.

Par ailleurs, nos deux groupes partagent les mêmes idées en mentionnant vouloir travailler dans un milieu stimulant, que c'est important pour eux d'effectuer des tâches qui ne sont pas routinières et qui correspondent à leurs forces. Cette similarité vient peut-être du fait que les représentants de la génération Y commencent dans leur domaine d'étude et qu'ils ont déjà travaillé comme étudiant dans des milieux qui n'étaient pas stimulants pour eux. Quant aux gestionnaires, le fait que la majorité occupe le même emploi depuis longtemps peut s'avérer moins stimulant qu'en début de carrière. Nous constatons cependant, en prenant connaissance de leurs réponses qualitatives, qu'ils exercent toujours leur profession dans un milieu stimulant à leurs yeux.

Que pensent alors nos deux groupes du travail de manière générale? Presque tous nos répondants nous ont dit qu'il est essentiel, qu'il est important, qu'ils doivent l'aimer et que le travail doit être

enrichissant. Sur ces points, nos deux groupes partagent également la même vision. Par contre, pour les jeunes de la génération Y, faire des choses à l'extérieur du travail, combler ses besoins et réaliser ses rêves est au premier rang devant l'accomplissement, le dépassement et le développement. Pour les gestionnaires, le travail est nécessaire à l'humain, c'est une obligation, un devoir et c'est bon pour la santé mentale. Le travail voit à l'équilibre dans notre vie, nous fait évoluer tout en nous donnant un réseau social. On peut remarquer que pour les représentants de la génération Y, le travail est davantage en lien avec la consommation. Le fait de combler ses besoins, de réaliser ses rêves et de pouvoir s'occuper lorsqu'ils ne sont pas au travail. Est-ce parce que la consommation occupe une plus grande place dans leur vie? Pour eux, le travail leur permet également de s'accomplir, de se dépasser et de se développer, est-ce dû au fait qu'ils en sont à leur première expérience dans le monde du travail? Qu'ils sont nouvellement diplômés? Pour les gestionnaires, leurs réponses portent davantage sur l'épanouissement. Ils désirent se réaliser, avoir un équilibre, évoluer ainsi que se créer un réseau social. Ils semblent davantage se réaliser au travail en comparaison à la génération Y qui semble se réaliser davantage à l'extérieur du travail, tel que nous l'avons également souligné précédemment lors que nous avons discuté de la perception du travail (tableau 1). Pour les gestionnaires, le fait que le travail soit une obligation, un devoir est peut-être dû à leur éducation? Au moment où ils sont entrés sur le marché du travail? Il y a lieu de se demander si le contexte économique les poussait à continuer de travailler. Maintenant qu'ils sont eux-mêmes parents de cette génération Y, pouvons-nous penser que ce sont eux qui ont inculqué ce désir de consommation auprès de leurs enfants?

Les discours des participants de la génération Y portent à croire qu'ils accordent beaucoup d'importance au fait d'avoir un emploi permanent, qui leur assure de meilleures conditions de vie, un horaire flexible, des formations afin de pouvoir acquérir de nouvelles compétences, ils disent vouloir une bonne ambiance de travail, un climat de travail agréable, des responsabilités à la hauteur de leurs compétences et des tâches en lien avec leur fonction. En effet, les critères qui font en sorte qu'ils aiment leur travail sont reliés aux relations humaines, au climat, à l'ambiance, à la stimulation, à la motivation et aux défis ainsi qu'aux conditions de travail, au salaire, aux avantages sociaux et à l'horaire flexible. Nous nous sommes ensuite demandée quels étaient les aspects positifs de leur travail, les tâches intéressantes, variées et les compétences viennent en premier lieu suivi des bonnes relations de travail.

Du côté des gestionnaires, leurs discours portent davantage sur le fait qu'ils adhèrent à l'organisme, à sa mission, qu'ils ont la possibilité de relever des défis stimulants et à la hauteur de leurs compétences, qu'ils sont entourés d'une équipe professionnelle et expérimentée. La confiance et le soutien des patrons sont également importants ainsi que le fait de pouvoir prendre des décisions et d'éviter la routine. Les conditions salariales, la stabilité, le prestige et la réalisation de soi représentent aussi des critères importants pour ces derniers. Ils aiment les emplois stimulants et motivants. Ils apprécient les bonnes relations humaines ainsi que le climat et l'ambiance agréable de leur entreprise. De plus, parmi les aspects positifs de leur travail, les gestionnaires ont répondu que le fait de relever des défis occupe une place importante suivie du salaire et de la réalisation et de la valorisation de soi. À titre d'exemples, voici des extraits des réponses de nos questionnaires liés à cette question :

J'adore mon travail. Grande zone de gestion (70 personnes) et grande solidarité interéquipes. Beaucoup de compétences et de loyauté envers l'organisation. Climat de travail serein, d'entraide. (Gestionnaires, femme, 52 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #59).

[J'aime mon travail], parce qu'il propose, au quotidien, une communication intense avec les employés, dont la majorité est justement membre de cette génération Y que vous étudiez, avec le public en général et de très nombreux intervenants institutionnels. Cet emploi propose donc des défis constants, tant au niveau des communications avec différents publics qu'au niveau de l'aspect financier. (Gestionnaires, homme, 53 ans, gestion, questionnaire #119).

Lorsque l'on compare les réponses des deux groupes, curieusement, c'est la génération Y qui est davantage préoccupée par les conditions de travail, les avantages sociaux et l'horaire flexible. Serait-ce parce que nos gestionnaires occupent déjà un emploi avec ces caractéristiques et qu'ils y portent moins attention?

De plus, pour la génération Y, la réalisation de soi et la valorisation ne sont pas des éléments récurrents dans leurs réponses. En effet, aucun répondant n'a mis en lumière ces aspects dans leurs réponses. Pourtant, les discours sociaux véhiculés, notamment dans les médias, à propos de la génération Y véhiculent une représentation contraire. En effet, dans les magazines cités en introduction ainsi que dans les reportages et documentaires au sujet de la génération Y, il est souvent question de l'importance de la réalisation de soi et de la valorisation des actions des jeunes Y. Par exemple, dans le documentaire « Y mode d'emploi », un participant qui, contrairement à ses amis, occupe un emploi permanent et syndiqué mentionne que ce ne sont pas ces avantages qui vont lui

donner envie de continuer à travailler pour son employeur, sans pour autant mentionner les avantages pour lesquelles il demeurerait au sein de l'entreprise. Ce même documentaire mentionne que le trois quarts des jeunes de la génération Y dit vouloir changer d'employeur dans les deux ans qui suivent leur embauche, ce qui est loin de la loyauté envers l'entreprise que nous retrouvons davantage chez les autres générations. Ces jeunes définissent ce « manque de loyauté » comme étant une ouverture au changement tandis que pour les autres générations c'est de l'infidélité.

Pour le thème 4- Satisfaction au travail, les aspects positifs des représentations sociales du travail sont différents entre la génération Y et les gestionnaires. En effet, pour les représentants de la génération Y, les points positifs sont en lien avec la variété, la diversité du travail, son utilité, la réussite de l'entreprise, le fait qu'il soit stimulant et qu'il permet un bon contact avec les gens. Tous ces éléments font partie du noyau central qui permet à la génération Y de se démarquer des gestionnaires en ce qui concerne les représentations sociales du travail en lien avec son appréciation.

Pour les gestionnaires, le thème 4- Satisfaction au travail leur permet de se faire une représentation sociale du travail en lien avec la solidarité et l'entraide entre les employés, leurs compétences, la loyauté envers l'entreprise, les défis à réaliser tant au niveau communicationnel que financier et, la communication qui existe autant avec les employés qu'avec le public et les intervenants institutionnels. Donc, les éléments du noyau central en lien avec les représentations sociales du travail du thème 1, sont différents pour nos deux groupes ce qui a un impact significatif sur les représentations sociales du travail. Par contre, ils s'entendent pour affirmer que le climat de travail est agréable et serein au sein de l'entreprise dans laquelle ils évoluent.

Tableau 3- Les points positifs du travail : différences et similitudes

Génération Y		Gestionnaires
Différences	Similitudes	Différences
Au travail, nos participants ont : De bonnes relations de travail Des tâches intéressantes La reconnaissance de leurs compétences Un horaire flexible La flexibilité de l'employeur Une bonne ambiance de travail La possibilité d'apprendre, d'avoir de la formation La possibilité d'être reconnu Une bonne qualité de vie Une vie à l'extérieur du travail La possibilité de combler leurs besoins Un emploi permanent De bonnes conditions de vie Un climat de travail agréable Des responsabilités -- Au travail, nos participants peuvent : S'accomplir Se dépasser Se développer Se sentir utiles	Le travail est essentiel Le travail est important Le travail est enrichissant Il est important d'aimer son travail -- Les participants évoluent dans un milieu stimulant Leurs tâches sont variées Les tâches correspondent à leurs forces et à leurs qualifications	Au travail, nos participants ont : De bonnes conditions salariales Un bon climat de travail Une équipe de travail professionnelle et expérimentée Du prestige -- Au travail, nos participants peuvent : Relever des défis Se réaliser S'épanouir Avoir la confiance et soutien des patrons -- Le travail est une nécessité Le travail est une obligation Le travail est un devoir Le travail est bon pour la santé mentale Le travail crée un équilibre dans la vie Le travail fait évoluer Le travail crée un réseau social Le travail est valorisé

Les points négatifs :

Nous avons également interrogé nos participants au sujet des raisons qui font en sorte qu'ils n'aiment pas leur travail. Les répondants de la génération Y mentionnent vivre beaucoup de stress, de pression, leur travail étant souvent à contrat ou occasionnel pourrait expliquer cette tension, cette insécurité. Ils affirment ne pas être reconnus pour leur expérience, leurs compétences ce qui fait en sorte que leur salaire ne les satisfait pas et leurs tâches sont souvent répétitives. Certains disent même ne pas avoir de possibilité d'avancement et que les lieux physiques ne sont pas adéquats. Les réponses données par nos participants de la génération Y démontrent que ces derniers n'aiment pas la pression, le stress ainsi que la surcharge de travail. Les répondants font aussi ressortir que le manque de défis, de

responsabilités ainsi que la routine les amènent à moins aimer leur travail. Enfin, les conditions de travail et le salaire constituent un obstacle à leur épanouissement au travail. Parmi les aspects négatifs de leur travail, on retrouve également le manque de reconnaissance du point de vue des compétences et du salaire, ils occupent souvent des emplois précaires et disent vivre de l'instabilité, tels qu'il est illustré dans ces extraits :

Je n'aime pas particulièrement cet emploi pour la simple raison que c'est très répétitif et qu'il n'y a aucune possibilité d'avancement dans l'entreprise, mais aussi parce qu'il n'y a pas d'activité organisée par l'entreprise ou une personne désignée pour que les employés puissent socialiser à l'extérieur du cadre du travail. (Génération Y, femme, 23 ans, affaires, finance et administration, questionnaire #63).

Cela dépend de la quantité de travail que j'ai à faire. Je déteste me tourner les pouces, car j'ai l'impression de perdre mon temps et de ne pas avancer dans ma carrière aussi vite que je le voudrais. Je voudrais [a]voir une plus grande ouverture dans les conditions de travail. (Génération Y, femme, 24 ans, sciences naturelles et appliquées, questionnaire #46).

... je n'aime pas les conditions de travail, car on est pressé et on n'a pas toujours le temps de prendre le temps avec les patients. De plus, avec le temps supplémentaire obligatoire, ce n'est pas toujours évident. (Génération Y, femme, 21 ans, santé, questionnaire #34).

Du côté des gestionnaires, les difficultés financières sont des obstacles qu'ils doivent surmonter, ces difficultés sont davantage ressenties par rapport au manque de financement pour la réalisation de leurs projets, ce qui pourrait menacer la survie de leur entreprise et par la même occasion créer du stress et de la pression. Le fait qu'ils doivent relever ce genre de défis occasionne une surcharge de travail, mais leur permet de demeurer créatifs et stimulés par leurs projets. Les politiques internes que les gestionnaires doivent suivre ne facilitent pas toujours leur travail, ce qui cause du stress, une charge de travail importante et des relations tendues avec les hauts dirigeants. De façon générale, ils affirment subir beaucoup de stress et se disent surchargés par leur travail, le fait de manquer de financement pour réaliser leur travail et d'avoir peu de moyens financiers les préoccupe. Cette dernière caractéristique peut porter à croire que les gestionnaires doivent gérer davantage le financement de l'entreprise pour laquelle ils travaillent contrairement à la génération Y qui n'occupe pas encore ce genre de poste.

Nous retrouvons donc parmi les aspects négatifs du travail une certaine différence entre nos deux groupes. Les gestionnaires affirment subir davantage de pression, de stress, ils n'apprécient pas ce qui

touche la bureaucratie et la surcharge de travail occasionnée par leurs fonctions. Par contre, cette pression semble être vécue autrement, comme il est possible de le constater dans ces commentaires :

J'aime mon travail pour sa versatilité et les rencontres que j'y fais malgré le stress que m'apportent certaines responsabilités qu'il m'incombe. (Gestionnaires, homme, 48 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #45).

... la pression constante due à la baisse démographique, et difficulté financière menace la survie de l'entreprise. Défi de passer au travers par des moyens créatifs sont une source de stimulation. (Gestionnaires, homme, 48 ans, gestion, questionnaire #131).

Parmi les réponses obtenues chez les gestionnaires, ce qui est intéressant de constater, c'est qu'aucun ne disait vivre la précarité d'emploi, de l'instabilité. Serait-ce que ces derniers occupent des emplois permanents qui leur offrent une meilleure sécurité? Est-ce dû au fait qu'ils occupent leurs emplois depuis longtemps contrairement à la génération Y qui vient d'entrer sur le marché du travail? De plus, peu de gestionnaires disent ne pas se sentir reconnus du point de vue salarial et des compétences. Cette affirmation est-elle aussi due au fait qu'ils occupent leurs emplois depuis longtemps, qu'ils ont acquis une certaine notoriété et ont de l'ancienneté? On remarque également que le stress se vit différemment entre nos deux groupes, pour les gestionnaires le stress est davantage en lien direct avec les tâches de travail alors que pour les participants de la génération Y, il provient du fait qu'ils n'ont pas un emploi stable et qu'ils sont souvent à contrat.

En ce qui concerne les aspects négatifs en lien avec le thème 4- Satisfaction au travail, nos deux groupes vivent une réalité différente et on observe une récurrence dans leurs réponses respectives. Pour la génération Y, le fait que le travail soit répétitif, qu'il n'y ait pas d'avancement, d'activité, de bonnes conditions de travail, le manque de temps et l'obligation de faire du temps supplémentaire sont des éléments qui composent leur noyau central. Pour les gestionnaires, les points négatifs en lien avec l'appréciation du travail se retrouvent davantage dans le stress que leur incombent leurs responsabilités, la pression, les difficultés financières, qui sont, pour certains, un défi et une stimulation. Nous n'avons remarqué aucune similitude en ce qui a trait aux aspects négatifs. Ces composantes, en lien avec les points négatifs, nous amènent à remarquer une différence au niveau des représentations sociales du travail de la génération Y et des gestionnaires. Donc, les représentations sociales du travail de la part de la génération Y et des gestionnaires en lien avec les points négatifs de l'appréciation du travail sont très différentes.

Tableau 4- Les points négatifs du travail : différences et similitudes

Génération Y		Gestionnaires
Différences	Similitudes	Différences
Au travail, on constate : Un manque de reconnaissance Un salaire non satisfaisant Des tâches répétitives Pas d'avancement Des lieux physiques inadéquats Un manque de défis Un manque de responsabilités Une routine Des conditions de travail inappropriées Aucune activité	Stress, pression	Au travail, on doit travailler avec certaines politiques internes

Les réponses qualitatives de nos deux groupes semblent démontrer que ces derniers ont une perception différente en ce qui concerne les éléments périphériques en lien avec les représentations sociales du travail. En effet, certains répondants de la génération Y affirment ne pas aimer leur travail parce que les tâches sont répétitives, qu'il n'y a pas d'avancement, d'activités, de défis ou de moyens pour socialiser. Pour les gestionnaires, ces besoins semblent être comblés, car ils disent aimer la diversité des tâches, la liberté d'action, la créativité et les nombreux défis à relever.

De plus, les raisons évoquées pour aimer leur travail semblent être différentes chez nos deux groupes. La génération Y aime la réussite, les responsabilités, l'accomplissement, régler des conflits, les relations entre les collègues, leur complicité, être heureux et répondre aux besoins de la clientèle. Pour les gestionnaires, la performance humaine, la reconnaissance, les compétences, l'expérience et les qualités personnelles semblent occuper une place prédominante dans la justification en lien avec leur amour du travail. Quand on compare les réponses qualitatives et qu'on les ajoute aux réponses quantitatives, les éléments centraux et périphériques du noyau central de nos deux groupes se répartissent différemment, tel que nous avons pu le constater plus haut. Donc, les représentations sociales du travail en lien avec la satisfaction du travail diffèrent pour nos deux groupes à l'étude.

Sous-thème 2- Conditions de travail

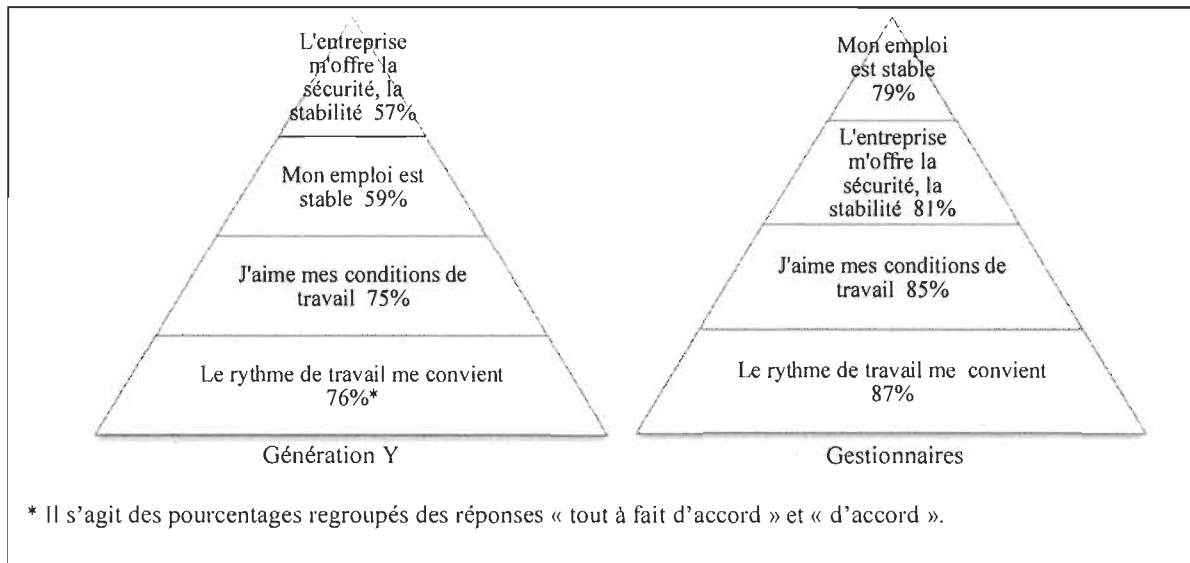
Tous nos participants semblent être satisfaits de leurs conditions de travail (voir figure 11 ci-après), la génération Y (tout à fait d'accord 44% et d'accord 31%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 54% et d'accord 31%) ainsi que du rythme de travail, la génération Y (tout à fait d'accord 43% et d'accord

33%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 39% et d'accord 34%). Pourtant, à la lumière des réponses qualitatives, on remarque une certaine insatisfaction du point de vue de la génération Y. Certains se disent satisfaits et d'autres non, les réponses sont très partagées. De leur côté, les réponses qualitatives des gestionnaires ne font pas toujours référence aux conditions de travail, mais nous avons déjà supposé que ce pouvait être dû au fait qu'ils occupent leur emploi depuis longtemps et leurs conditions font parties intégrantes de leur vie au travail, ils n'ont pas nécessairement à s'en préoccuper.

Selon les réponses quantitatives de nos participants sur le fait d'occuper un emploi stable, la génération Y (tout à fait d'accord 43% et d'accord 26%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 61% et d'accord 18%) se rejoignent. La majorité de leurs réponses se situent parmi les réponses positives c'est-à-dire « tout à fait d'accord » ou « d'accord ». Peu d'entre eux semblent affirmer le contraire.

En ce qui concerne l'énoncé portant sur le fait que l'entreprise leur offre une sécurité et une stabilité, la génération Y (tout à fait d'accord 44% et d'accord 13%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 48% et d'accord 33%), nous constatons un écart significatif de 20% en lien avec les réponses d'accord chez nos participants. La valeur de la stabilité n'est pas la même chez les deux groupes à l'étude. Peut-on penser que les gestionnaires se considèrent plus choyés que la génération Y ou, qu'ils occupent des postes plus stables à cause de l'ancienneté et des conditions de travail qu'ils ont obtenues avec les années de services?

Figure 11- Hiérarchie des éléments se rapportant au travail et à son lien avec les conditions de travail



Pour les jeunes de la génération Y, les conditions de travail idéales sont l'horaire flexible, la conciliation travail/famille, le bon salaire, les vacances et la reconnaissance financière des heures travaillées en surplus. Voici quelques-unes de leurs réponses, illustrant leur vision des choses :

Les conditions de travail ne sont pas les meilleures. Il n'y a aucune possibilité d'avancement au sein de l'entreprise, car elle est trop petite. De plus, il n'y a pas d'avantages sociaux, ni d'activités pour les employés à l'exception du party de Noël. Il n'y a pas vraiment d'augmentation de salaire, car les employés ne sont pas évalués sur leur rendement. (Génération Y, femme, 23 ans, affaires, finances et administration, questionnaire #63).

Comparativement à mes autres collègues, je sens que j'ai de bonnes conditions de travail. Par contre, beaucoup de conditions de travail me manquent (fond de pension, assurances, permanences, etc.). (Génération Y, femme, 23 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #77).

Les conditions de travail sont excellentes. Le fait que nous avons un horaire flexible, l'été c'est génial, car nous pouvons travailler plus longtemps les jours de pluie et avoir plus de temps pour nous les jours ensoleillés. De plus, le salaire et les avantages sociaux sont excellents. Nous sommes très gâtés. (Génération Y, femme, 28 ans, sciences naturelles et appliquées, questionnaire #2).

Du côté des gestionnaires, les conditions de travail doivent leur permettre de se réaliser, de relever des défis, d'être stimulé et motivé, de leur côté, elles sont pour la plupart très satisfaisantes, tels que l'illustrent ces extraits :

J'ai de très bonnes conditions de travail et un excellent programme d'avantages sociaux. (Gestionnaires, femme, 58 ans, gestion, questionnaire #54).

J'ai de très bonnes conditions de travail, des collègues respectueux, des employés généralement dédiés et une supérieure qui m'estime. (Gestionnaires, homme, 48 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #45).

Pour la génération Y, les bonnes conditions de travail se reflètent dans le fait qu'ils apprécient un horaire de travail flexible, la liberté, les défis à relever, l'initiative et la stabilité, comme nous pouvons le constater dans les citations suivantes :

Mon horaire de travail est flexible donc agréable et j'ai la possibilité de prendre des congés assez facilement. (Génération Y, femme, 24 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #27).

... je travaille dans une équipe me permettant de prendre de l'initiative, j'ai une grande autonomie au travail. (Génération Y, homme, 24 ans, gestion, questionnaire #42).

J'ai la liberté, relative, de choisir ce que je fais comme travail et dans la mesure où mes conditions ne sont pas à ma pleine satisfaction, libre à moi d'exiger des changements ou de quitter. (Génération Y, homme, 27 ans, ingénierie et droit, questionnaire #80).

Du côté des gestionnaires, ils décrivent les conditions de travail comme étant bonnes. Ils présentent leur travail comme motivant, stimulant, intéressant et enrichissant. Ils affirment avoir de bonnes relations de travail (employeurs-employés). Dans la partie qualitative de notre sondage, ils affirment avoir de bonnes conditions de travail (sans pour autant les énumérer en détail) comme l'expriment les passages suivants :

... mon employeur démontre de plus en plus une conscience sociale hors travail qui est stimulante. (Gestionnaires, homme, 57 ans, transformation, fabrication, services publics, questionnaire #103).

J'ai le privilège d'avoir une directrice de service intelligente qui sait écouter. L'environnement offre une stabilité d'emploi exceptionnelle. (Gestionnaires, femme, 52 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #59).

Les gestionnaires n'ont pas tendance à décrire leurs conditions de travail, mais la plupart mentionnent qu'elles sont bonnes et même excellentes. Est-ce dû à l'ancienneté de nos gestionnaires? Au fait qu'ils occupent des emplois permanents? Les réponses données par les gestionnaires à la question relative aux conditions de travail ne nous permettaient pas de répondre à ces questions.

Pour la génération Y, le fait que ne pas avoir un bon salaire, que le travail soit peu satisfaisant et bénéficier de peu ou pas d'avantages sociaux les affectent davantage. En effet, voici des exemples recueillis parmi nos répondants :

Nous avons quelques avantages sociaux de base (assurance collective), mais le salaire laisse vraiment à désirer. (Génération Y, femme, 26 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #15).

Quand je suis arrivée au boulot, je me suis fait avoir côté salaire... J'ai 30 ans, mais j'ai l'air très jeune donc à 26 ans quand je suis arrivée, j'ai eu l'impression de ne pas me faire prendre au sérieux par mon patron... (Génération Y, femme, 30 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #40).

Du côté des gestionnaires, les conditions de travail sont influencées par le stress comme l'indiquent les réponses qui suivent :

Mon milieu de travail est stimulant, mais très stressant. (Gestionnaires, femme, 58 ans, gestion, questionnaires #54).

Milieu de travail stressant, car de multiples dossiers sont à mener de front. (Gestionnaires, homme 51 ans, affaires, finances et administration, questionnaires #69).

On peut remarquer que nos deux groupes ne se retrouvent pas du tout en ce qui a trait aux conditions de travail difficiles, aucun participant de la génération Y mentionne le stress. Alors que du côté des gestionnaires, peu mentionnent le salaire ou le fait d'avoir peu ou pas d'avantages sociaux. Serait-ce parce qu'ils se sentent plus comblés que la génération Y à ce niveau?

En considérant le fait que le thème 4-Satisfaction au travail et le sous-thème 2-Conditions de travail représentent les éléments centraux des représentations sociales du travail, nous pouvons remarquer que nos participants se rejoignent en lien avec leurs réponses quantitatives, mais lors de l'analyse des réponses qualitatives, nous remarquons une différence significative en lien avec les conditions de travail.

Pour résumer ce qui a été constaté plus haut, de façon générale, la génération Y ne se sent pas reconnue côté salaire, elle estime qu'elle n'a pas d'avancement, d'avantages sociaux, pas suffisamment d'augmentation de salaire, de fond de pension, d'assurances et d'accès à des postes permanents. Elle apprécie le fait d'avoir un horaire flexible, un salaire concurrentiel, des avantages sociaux, la liberté d'agir, l'initiative, l'autonomie, les défis et la satisfaction. À ce propos, leur

satisfaction est davantage en lien avec ce qu'elle peut retirer de la vie au travail. Pour leur part, les gestionnaires mentionnent avoir de bonnes conditions de travail et des avantages sociaux, sans pour autant les énumérer. Ils apprécient les défis stimulants, enrichissants et la stabilité d'emploi. Par contre, ils mentionnent vivre beaucoup de stress en lien avec leurs responsabilités.

Étonnamment, parmi les réponses quantitatives, les participants de la génération Y se disent satisfaits de leurs conditions de travail, mais lorsque nous prenons connaissance des réponses qualitatives, nous pouvons constater que même si certains sont satisfaits, plusieurs font état d'insatisfactions. Nous ne sommes ainsi pas surprise de constater que l'horaire flexible, la conciliation travail/famille préoccupent davantage la génération Y, car c'est ce qui est véhiculé dans les discours sociaux. De plus, il est possible de croire que la différence entre les deux groupes peut être liée au fait que les gestionnaires, étant plus âgés, n'ont pas les mêmes préoccupations familiales que la jeune génération.

Voici certaines revendications évoquées par cette nouvelle génération :

Un climat de travail agréable, une équipe avec laquelle on s'entend bien, un horaire flexible, des vacances, un salaire concurrentiel et des avantages sociaux. (Génération Y, femme, 19 ans, gestion, questionnaire #86).

Un bon salaire, un horaire flexible, la compréhension du patron que nous avons une vie en dehors du travail... (Génération Y, femme, 23 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #5).

Pour les gestionnaires le climat, l'ambiance de travail agréable et les bonnes relations de travail et l'horaire flexible, la conciliation travail/famille fait partie des conditions de travail idéales, telles que le stipulent leurs réponses :

Un contexte de relations chaleureuses entre tous les collègues et un respect total à tous les niveaux. (Gestionnaires, homme, 57 ans, affaires, finances et administration, questionnaire #103).

Un milieu où la confiance règne et que les résultats dépendent de la synergie des membres de l'équipe. (Gestionnaires, homme, 62 ans, gestion, questionnaire #10).

Un endroit où il y a une atmosphère agréable, un horaire flexible... (Gestionnaires, homme, 46 ans, affaires, finances et administration, questionnaire #97).

Nos réponses qualitatives nous permettent de remarquer une différence de point de vue entre nos deux groupes. Même si les réponses quantitatives semblent démontrer une similitude, les réponses

qualitatives apportent des éléments nouveaux et une divergence entre les opinions de nos répondants. Elles permettent de constater une différence entre les éléments périphériques du noyau central. Nos participants n'accordant pas la même importance à chacun des éléments.

Thème 5- Rapport à l'entreprise ou à l'organisation

Le thème 5, en lien avec la figure 12, englobe quatre sous-thèmes en lien avec l'engagement, la reconnaissance, l'ambiance ainsi que l'identification. En effet, il est possible de constater lors de l'analyse des réponses quantitatives que nos deux groupes se sentent engagés face à leur travail, ils se sentent reconnus, qu'ils ont un bon rapport à l'entreprise, qu'ils apprécient l'ambiance et qu'ils s'identifient au milieu. On peut donc affirmer en lien avec ce thème qu'ils se rejoignent, qu'ils partagent les mêmes idées.

Sous-thème 1- Engagement

Malgré le fait que les deux questions qui constituent le sous-thème de l'engagement sont pratiquement identiques, on peut affirmer que la génération Y (tout à fait d'accord 56% et d'accord 28%) se sente engagée au travail et on peut affirmer la même chose pour les gestionnaires (tout à fait d'accord 46% et d'accord 30%). Par contre, nous pouvons constater une divergence d'opinions avec le fait d'être totalement engagé par rapport à son travail. La génération Y (tout à fait d'accord 46% et d'accord 30%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 49% et d'accord 36%). Donc, ces derniers sont totalement engagés face au travail et non seulement engagés. Quant à la génération Y, elle est engagée envers l'entreprise, mais pas totalement. Nous pouvons supposer que l'engagement au travail est plus important pour les gestionnaires que pour la génération Y.

Sous-thème 2- Reconnaissance

Face à la reconnaissance, la génération Y (tout à fait d'accord 39%, d'accord 35%, plus ou moins d'accord 20%, peu d'accord 4%, pas du tout d'accord 0% et sans objet 2%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 41%, d'accord 34%, plus ou moins d'accord 15%, peu d'accord 5%, pas du tout d'accord 3% et sans objet 2%). Les deux groupes se rejoignent alors sur ce point. En effet, leurs réponses quantitatives sont sensiblement identiques.

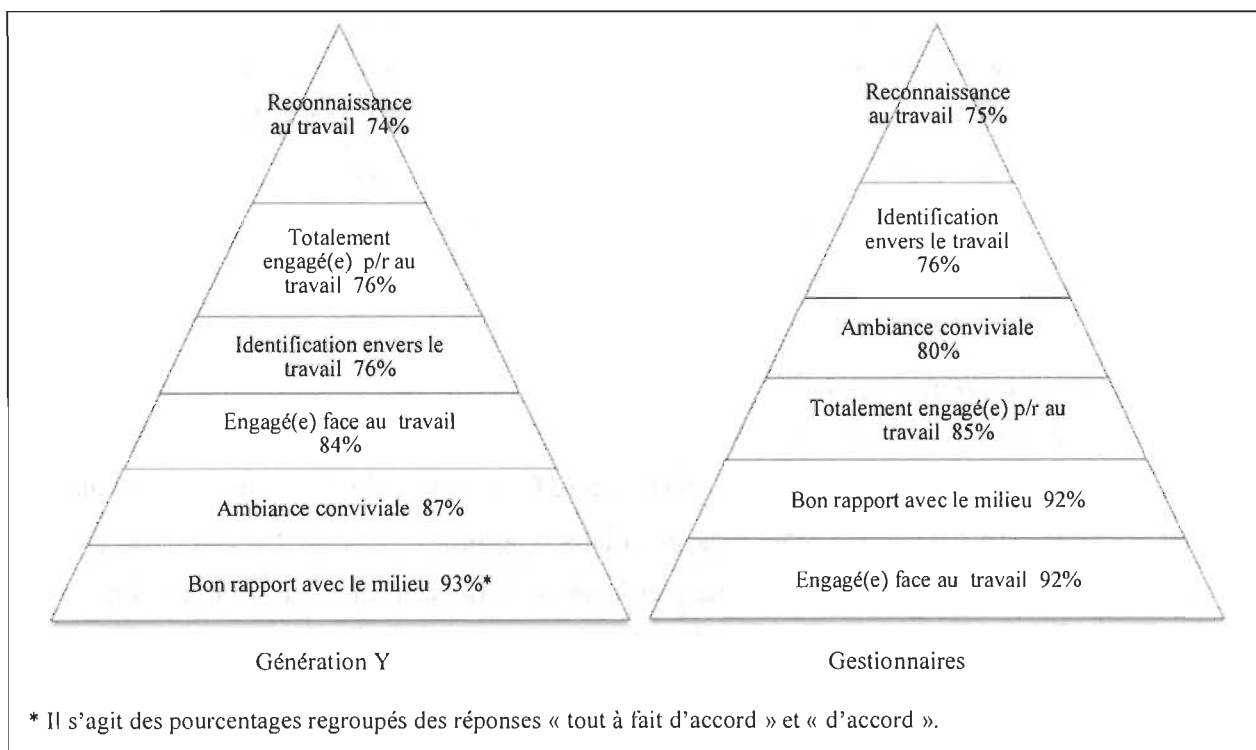
Sous-thème 3- Climat

En ce qui concerne le rapport en lien avec le milieu de travail, la génération Y (tout à fait d'accord 67% et d'accord 26%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 54% et d'accord 38%) se rejoignent sur ce point, car la majorité des réponses obtenues se classent positivement soit « tout à fait d'accord » ou « d'accord ». En ce qui concerne l'ambiance qui règne au travail, les réponses de la génération Y (tout à fait d'accord 59% et d'accord 28%) et des gestionnaires (tout à fait d'accord 44% et d'accord 36%) concordent. Encore sur ce point, les réponses qualitatives sont majoritairement positives.

Sous-thème 4- Identification

En ce qui concerne l'identification au milieu de travail, nous remarquons également une similitude dans les réponses de nos participants. En effet, la génération Y (tout à fait d'accord 48% et d'accord 28%) et les gestionnaires (tout à fait d'accord 52% et d'accord 30%) sont du même avis en ce qui a trait à leur identification au travail.

Figure 12- Hiérarchie des éléments se rapportant au travail et à son lien avec le rapport à l'entreprise ou à l'organisation



Parmi les points positifs du rapport à l'entreprise ou à l'organisation, l'ambiance de travail est un aspect qui revient beaucoup dans les réponses de nos participants de la génération Y. Nous pouvons le remarquer dans leurs réponses :

... une ambiance agréable avec les collègues est primordiale. (Génération Y, femme, 26 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #15).

L'ambiance au bureau, les relations de travail et les installations. J'imagine que si on donne un petit coin mal arrangé à quelqu'un, il n'aura pas le goût de rentrer chaque matin. (Génération Y, femme, 26 ans, sciences sociales, enseignement et communication, questionnaire #84).

Pour les gestionnaires, nous constatons que leurs réponses qualitatives n'appuient pas nécessairement leurs réponses quantitatives. En effet, parmi leurs réponses qualitatives, nous retrouvons davantage de réponses en lien avec l'ambiance de travail, la collaboration et la confiance, tel qu'illustré dans l'extrait suivant :

J'aime beaucoup mon travail pour l'importance, la variété des projets (international) et l'ambiance qui y règne. Collaboration, esprit d'équipe, excellente organisation, réputation mondiale. (Gestionnaires, homme, 64 ans, ingénierie et droit, questionnaire #99).

Parmi les réponses qualitatives recueillies, nos participants se retrouvent. Ils accordent de l'importance à l'ambiance qui règne au travail, ce qui inclut la collaboration, l'esprit d'équipe et les relations de travail entre collègues. Pour la génération Y, l'ambiance physique occupe aussi une place importante.

Les données quantitatives nous ont permis de classer par ordre d'importance les différents éléments en rapport à l'entreprise ou à l'organisation. Après cette classification, nous pouvons remarquer une différence entre les priorités de nos participants. Ce qui nous amène à penser que les composantes du noyau central sont différentes. Par conséquent, nous pouvons croire que le noyau central de leurs représentations sociales du travail en lien avec les investissements est différent d'un groupe à l'autre. En effet, pour la génération Y, les éléments se rapprochant le plus du noyau central sont en lien avec le climat, elle met de l'avant le bon rapport avec le milieu ainsi que l'ambiance conviviale, l'engagement au travail. La reconnaissance et l'identification sont des sous-thèmes qui ne font pas parties des éléments centraux, qui s'éloignent donc du noyau central, ils sont de moindre importance. Pour les gestionnaires, dans les éléments périphériques qui se rapprochent du noyau central, on retrouve l'engagement ainsi que le climat. Nos deux groupes ne semblent pas se sentir reconnus au

travail, cet élément se retrouve en dernier et est le plus éloigné du noyau central par rapport aux autres éléments.

6. Conclusion et discussion

Au cours de ce mémoire, nous avons analysé plusieurs discours entretenus par les jeunes de la génération Y et les gestionnaires de plus de 45 ans sur les représentations qu'ils se faisaient du travail. À l'aide de la théorie des représentations sociales élaborée par Moscovici (1961) et celle du noyau central formulée par Abric (1994), nous avons analysé leurs réponses et tenté de répondre à notre question de recherche et de valider notre hypothèse. Notre question de recherche étant la suivante : qu'elles sont les représentations sociales du travail des jeunes de la génération Y et des gestionnaires de plus de 45 ans et notre hypothèse voulant que la théorie du noyau central nous permette d'illustrer les différences possibles qui existent entre les représentations sociales du travail de la part de la génération Y et des gestionnaires. Nous avons priorisé la théorie du noyau central (Abric, 1995), car nous savions que nous pouvions l'utiliser à des fins de comparaison de deux populations distinctes, soit deux générations. En effet, cette théorie avait déjà été utilisée dans plusieurs recherches par différents auteurs, nous pensons entre autres à Abric et Tafani (1995) et Sauvezon (2001).

Moliner (2001) donne l'exemple de sujets interrogés « à propos du monde de l'entreprise, ils ne se contentent pas d'évoquer la notion de « hiérarchie », ils l'objectivent dans des formes concrètes; « la direction », « le patron, », etc. Il ne s'agit donc plus d'une connaissance sur le monde de l'entreprise, mais d'une connaissance du monde de l'entreprise » (p. 19). Grâce à ces deux principes, nous avons pu observer et analyser les représentations sociales du travail dans la théorie du noyau central. Afin de permettre la discussion de nos résultats, nous reprendrons chaque thème élaboré au cours de ce mémoire afin d'offrir certaines pistes de réflexion sur les représentations sociales du travail et la théorie du noyau central. Par ailleurs, nous tenterons d'expliquer l'impact possible qu'ont les différents discours de nos deux populations sur les relations de travail. Aux figures 13 et 14, nous avons tenté de schématiser la représentation du travail de nos deux groupes selon le noyau central (réponses égales ou supérieures à 80%) et les éléments périphériques (moins de 80%)³⁸.

³⁸ Il s'agit des pourcentages regroupés des réponses « tout à fait d'accord » et d'accord ».

L'identification du noyau central ainsi que des éléments périphériques qui le constitue nous a permis de comprendre et d'illustrer les différences possibles qui existent entre les représentations sociales du travail de la part de la génération Y et des gestionnaires de plus de 45 ans, et ce, en considérant le fait que les éléments centraux sont plus importants pour les représentations sociales que les éléments périphériques.

L'étude des représentations sociales du travail de la part de la génération Y et des gestionnaires nous a permis d'illustrer les différences qui existent entre ces deux populations qui se côtoient sur le marché du travail. Cette comparaison nous a fait prendre conscience des différents rapports qu'entretiennent ces deux groupes face au travail. Afin d'y parvenir, nous avons privilégié la théorie du noyau central élaboré par Abric (1995) où « [l]es éléments constituant le noyau central d'une représentation sociale sont hiérarchisés, c'est-à-dire affectés de pondérations différentes » (p.23). Comme nous l'avons discuté plus tôt, cette recherche a pu valider que pour certains thèmes abordés, les éléments centraux et périphériques de nos deux groupes à l'étude étaient hiérarchisés de façon différente et cette différence a démontré qu'elle a un impact sur les relations de travail. De plus, le fait que certains éléments interviennent dans la formulation des jugements et dans la détermination des pratiques sociales nous a permis de valider l'impact sur la relation au travail qu'entretiennent la génération Y et les gestionnaires, ce qui a eu pour conséquence de nuancer les propos de ces derniers dans l'analyse de nos résultats.

De plus, Abric (1994) conserve de Moscovici (1961) l'idée que les représentations possèdent deux processus clés qui permettent deux importants processus qui tentent de comprendre comment s'élabore une représentation sociale : soit l'objectivation et l'ancrage. L'objectivation consiste à mettre en forme les notions abstraites constituant l'activité mentale et matérialisant les idées en leur fournissant un contour. L'ancrage assure l'enracinement social de la représentation, avec les valeurs cognitives particulières qu'elle revêt dans le groupe de référence.

Pour pousser plus loin les principes d'objectivation et d'ancrage, nous devons nous référer à Moscovici (1961) et à son étude sur la représentation sociale de la psychanalyse. Dans cette étude, la phase de l'objectivation tente d'expliquer que :

l'essentiel est de voir que l'on retient d'une manière *sélective* une partie de l'information circulant dans la société. C'est là une observation courante. On peut aussi constater sans

difficulté que l'objectivation a, pour point de départ, *un agencement particulier de connaissances concernant l'objet de la représentation sociale* (p. 312).

Quant à Moliner (2001), il décrit l'ancrage comme étant un :

processus par lequel la représentation s'insère (s'accroche) dans la société. Il revêt deux formes complémentaires. D'une part, les informations relatives à l'objet de représentation seront interprétées à partir de domaines de connaissance préexistants, qui vont servir de cadre de référence. [...] La finalité du processus d'ancrage est donc double. Il facilite l'appréhension de l'objet nouveau en le ramenant à un domaine connu tout en orientant l'utilité sociale de la représentation (p. 19).

Pour ce qui est de l'objectivation, toujours selon Moliner (2001):

l'opération consistant à rendre concret et matériel ce qui est abstrait et impalpable. Par ce processus, les connaissances relatives à l'objet de représentation n'apparaissent plus comme des concepts, des constructions intellectuelles destinées à rendre compte de cet objet, mais bien comme des éléments tangibles de la réalité (p. 19).

Le noyau central pour la génération Y

et

Le noyau central pour les gestionnaires

Figure 13- Le noyau central pour la génération Y

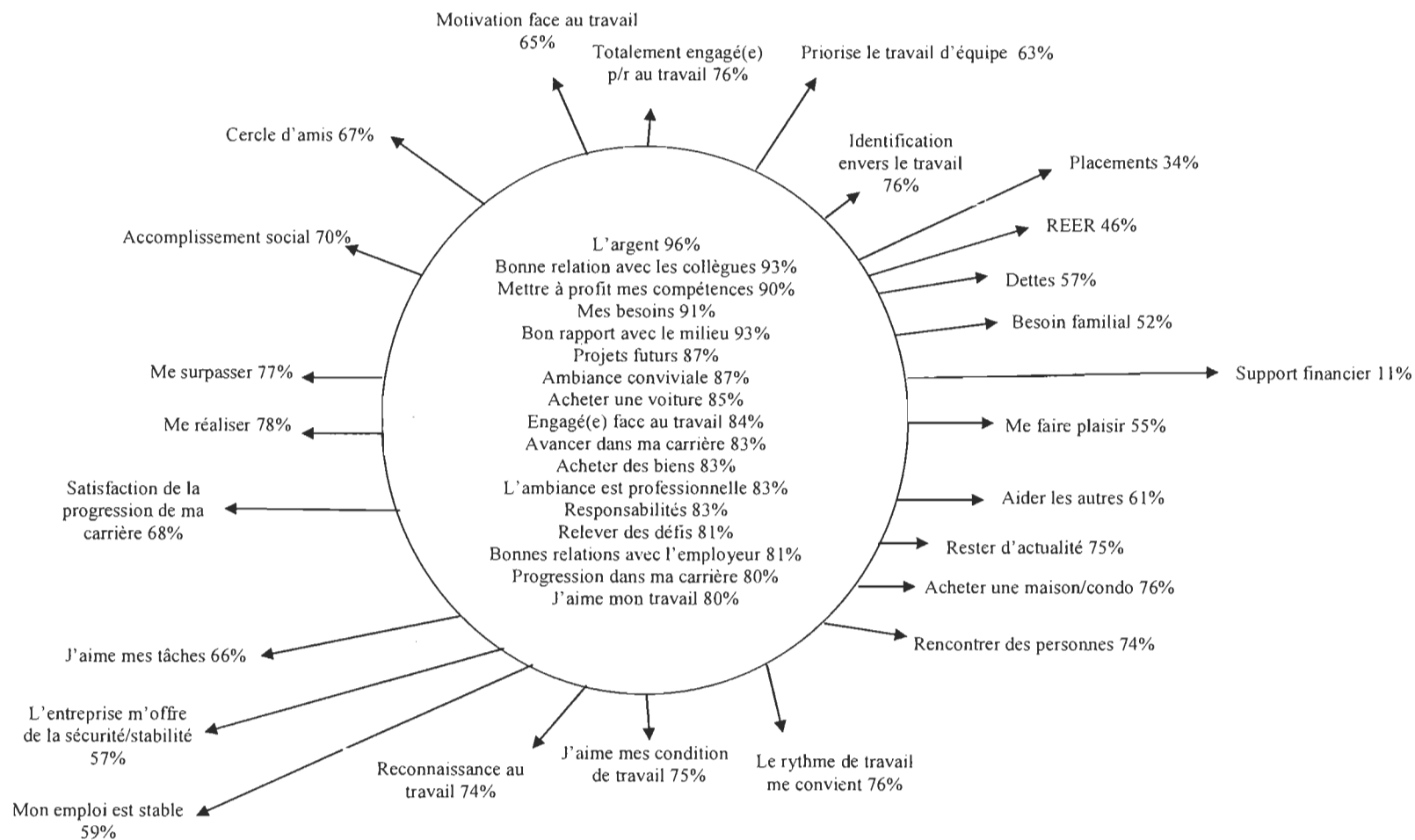
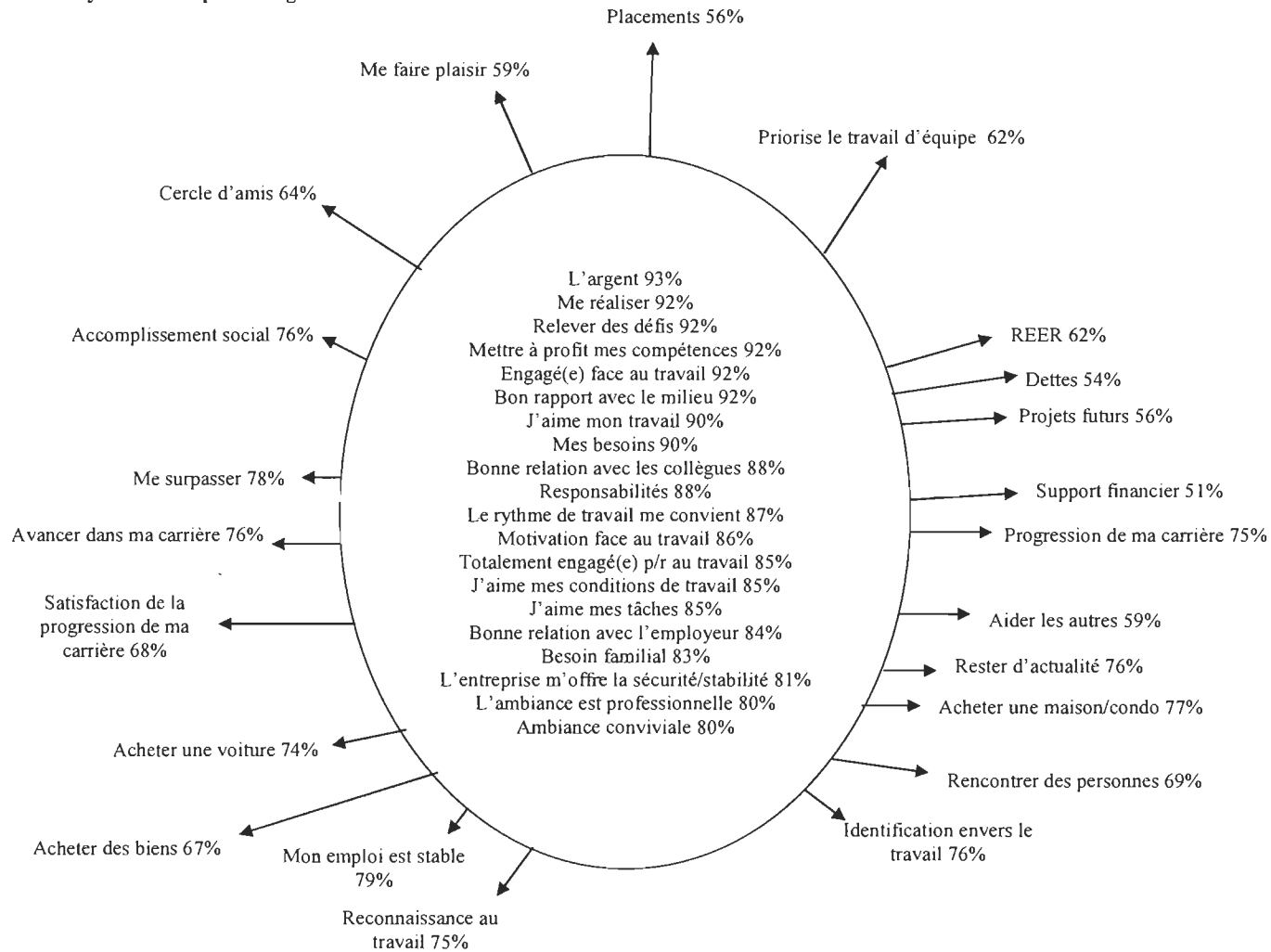


Figure 14- Le noyau central pour les gestionnaires



Comme nous pouvons le constater aux figures 13 et 14, qui regroupent tous les thèmes et sous-thèmes abordés dans ce mémoire, la génération Y et les gestionnaires se rejoignent sur certains éléments, mais ont des représentations différentes sur d'autres. Afin de distinguer les éléments centraux et les éléments périphériques, nous nous sommes référée aux résultats obtenus dans nos pyramides et nous avons statué que les éléments ayant obtenu un pourcentage supérieur ou égal à 80% faisaient partie du noyau central et que les éléments avec un pourcentage de moins de 80% constituaient les éléments périphériques³⁹. Nous pouvons constater que parmi les éléments centraux de nos deux groupes, l'argent occupe le premier rang et que les bonnes relations avec les collègues, mettre à profit mes compétences, combler mes besoins, l'ambiance conviviale, engagé(e) face au travail, l'ambiance est professionnelle, les responsabilités, relevé des défis, le bon rapport avec le milieu, les bonnes relations avec l'employeur et j'aime mon travail font partie du noyau central à des degrés différents. Parmi les éléments qui diffèrent, nous retrouvons de la part de la génération Y, le bon rapport avec le milieu, les projets futurs, acheter une voiture, avancer dans ma carrière, acheter des biens et progression dans ma carrière. Du côté des gestionnaires, la réalisation de soi, le rythme de travail est convenable, la motivation face au travail, le total engagement par rapport au travail, les besoins familiaux. Les gestionnaires aiment leurs conditions de travail, leurs tâches et le fait que l'entreprise leur offre la sécurité, la stabilité. Nous pouvons remarquer que les éléments centraux de la génération Y sont davantage en lien avec l'avenir, le futur, ce qui peut s'expliquer par le fait qu'ils font leurs débuts sur le marché du travail. Leur vision est axée sur ce qu'ils aimeraient réaliser au cours de leur vie. En comparaison, les gestionnaires semblent vivre dans le présent, les éléments centraux sont davantage en lien avec le travail, leurs tâches, leur engagement et leur motivation.

En ce qui concerne les éléments périphériques, nous pouvons constater que certains éléments sont partagés par nos deux groupes, soient, l'identification envers le travail, le cercle d'amis, l'accomplissement social, rester d'actualité, payer ses dettes et acheter une maison ou un condo. Omis les éléments centraux mentionnés plus haut, il existe une différence entre la valeur de certains éléments périphériques parmi ceux-ci, le fait de faire des placements, d'investir dans un REER, de rencontrer des personnes, de servir de support financier et d'affirmer que leur emploi est stable. Pour la génération Y, nous pouvons remarquer que leurs préoccupations sont davantage portées vers les

³⁹ Les pourcentages des éléments ont été obtenus en regroupant les réponses « tout à fait d'accord » et d'accord » de l'analyse des résultats de notre questionnaire.

relations sociales que peut leur offrir leur milieu de travail tandis que pour les gestionnaires, ils priorisent les investissements.

6.1 Perception du travail et noyau central

À la lumière des réponses qualitatives, les résultats obtenus en lien avec la perception du travail de la part de la génération Y et des gestionnaires confirment que nos deux groupes n'ont pas la même perception du travail. En effet, la génération Y valorise le fait qu'elle contribue à la société, que le travail est agréable et intéressant. Leur travail leur permet de se sentir bien, d'être appréciés, d'avancer, d'exploiter leurs connaissances, leurs compétences et de donner un sens à leur vie. Pour les gestionnaires, le travail est davantage à la fois une passion ou un mal nécessaire ainsi qu'un défi. Il répond à leurs attentes, les fait grandir et leur permet d'entretenir des rapports conviviaux et de bonnes relations interpersonnelles.

Par contre, ils se rejoignent sur le fait que le travail offre un lieu où l'ambiance, l'harmonie, les relations, la stimulation, la réalisation, la réussite, la reconnaissance et la progression doivent primer. Nous avons pu constater que, dans leurs discours, lorsque nos participants abordent la question des besoins et du travail, le terme « besoin » n'a pas la même signification pour nos deux groupes. Pour la génération Y, le travail leur permet de combler des besoins sur le plan matériel, d'estime de soi et d'appartenance, c'est un moyen de s'accomplir, de se dépasser et de réaliser ses rêves. Du côté des gestionnaires, le travail est un besoin en-soi, une obligation, un devoir, ils ont besoin de travailler pour se réaliser, se sentir reconnus socialement. Cette différence par rapport à la signification du mot « besoin » démontre une divergence face à la perception du travail. Ainsi, nous constatons que notre hypothèse a été validée puisque les éléments centraux de la perception du travail de la part de la génération Y et des gestionnaires sont différents. Leur perception respective du travail influence leurs discours, ce qui vient renforcer le fait que le noyau central de nos deux groupes à l'étude est différent.

6.2 Les attentes face au travail et le noyau central

Les attentes de nos participants face au travail sont néanmoins similaires sur certains points. Ils aspirent à de bonnes conditions salariales, la reconnaissance des pairs et des employeurs, de la satisfaction, des défis, de bonnes relations entre collègues et de la stimulation. L'importance accordée

à la famille, la carrière et les loisirs est la même. Par contre, nous remarquons que la génération Y accorde davantage d'importance aux amis et au travail tandis que pour les gestionnaires sont centrés sur la santé et le couple tout en cherchant un équilibre entre les différentes sphères de leur vie. La génération Y, quant à elle, est axée sur le bonheur. Nous retrouvons donc dans les éléments centraux, la passion, l'accomplissement, le perfectionnement, les responsabilités, la communication et la flexibilité. Pour les gestionnaires, les relations de travail occupent une place importante, tous les éléments faisant partie du noyau central y sont reliés soit, l'esprit d'équipe, la reconnaissance, l'acceptation, le soutien, la compréhension, l'écoute et l'ambiance. Notre hypothèse est également validée en ce qui a trait aux attentes face au travail puisque le noyau central de nos deux groupes permet d'illustrer les différences existantes entre les représentations sociales du travail de la part de nos deux générations.

6.3 Signification du travail et noyau central

Dans ce mémoire, la signification du travail est divisée en cinq sous-thèmes nous permettant de mettre de l'avant la théorie du noyau central. Le premier étant en lien avec les investissements. Le noyau central de nos participants est différent puisque les éléments le constituant n'occupent pas la même hiérarchie de la part de nos deux populations. En effet, nos deux groupes n'accordent pas la même importance aux éléments en lien avec les investissements. Pour la génération Y, la planification de projets futurs arrive au premier rang avec une bonne longueur d'avance suivie de payer ses dettes, d'investir dans un REER et de faire des placements qui arrivent bons derniers. De la part des gestionnaires, nous retrouvons en premier lieu, investir dans un REER, planifier des projets futurs, faire des placements et payer ses dettes. À la suite de cette interprétation et à la lumière des réponses qualitatives de nos participants, nous pouvons conclure que le noyau central des représentations sociales de chacun des groupes en lien avec les investissements est différent de la part de la génération Y et des gestionnaires.

Le sous-thème 2 en lien avec la situation financière de nos participants permet de croire que nos deux groupes ont besoin de travailler, mais ils ne le font pas pour la même raison ou pour combler les mêmes besoins. De prime abord, l'aspect pécuniaire du travail est la motivation première de nos deux groupes, viennent ensuite l'action de combler ses besoins personnels, ensuite familiaux et le fait d'être un support financier. Lors de l'analyse des réponses quantitatives, nous avons remarqué que la

hiérarchie de ces éléments est la même pour la génération Y et les gestionnaires. L'écart que nous observons est davantage lié au pourcentage obtenu à l'aide de nos questions quantitatives et lors de l'analyse des réponses qualitatives. Tout porte à croire que les éléments périphériques ont une signification différente à la lumière des réponses qualitatives. La génération Y valorise entre autres les loisirs, les voyages et les sorties tandis que les gestionnaires mentionnent aussi les loisirs, mais recherchent un équilibre. À l'approche de la retraite, leur situation financière les préoccupe. Pour la génération Y, le travail est un loisir, une activité où le plaisir et la passion doivent être présents en comparaison avec les gestionnaires qui travaillent par passion et font une différence entre l'activité de « travail » et les activités à l'extérieur du travail. À la lumière de ces réponses, nous pouvons conclure que le noyau central de nos deux groupes est similaire, mais que l'importance et la signification accordées à chacun des éléments périphériques sont différentes. En l'occurrence, les représentations sociales du travail en sont affectées.

Le prochain sous-thème s'intéresse à la carrière de nos participants. Malgré le fait que nos deux groupes priorisent l'avancement de leur carrière, la hiérarchie accordée à chacun des éléments est différente, ce qui a pour conséquence d'influencer leurs représentations du travail. De plus, les réponses qualitatives confirment cette affirmation puisque la génération Y et les gestionnaires n'ont pas le même point de vue face à leur carrière. Par contre, les éléments liés au fait d'aider les autres semblent occuper une place relativement importante. En effet, l'aide à la population et le dévouement font partie d'une gestion humaniste à laquelle semblent adhérer nos deux populations. Ce qui affectera également leurs représentations sociales du travail.

Les éléments périphériques entourant les représentations sociales du travail face à la consommation sont très différents d'un groupe à l'autre. Nous pouvons observer une hiérarchie très distincte, et ce, non seulement dans les réponses quantitatives, mais aussi lors de l'analyse des réponses qualitatives. La génération Y veut combler ses besoins personnels, elle est centrée sur elle-même alors que les gestionnaires pensent à leurs besoins familiaux, au paiement de facture ainsi qu'à leur qualité de vie. Le dépassement professionnel et personnel est important. Finalement, nous pouvons affirmer que les éléments du noyau central sont opposés. Donc, avec les représentations sociales du travail de la part de la génération Y et des gestionnaires en lien avec la consommation sont très différentes.

Le sous-thème 5, s'intéresse au réseau social de nos participants. Nos deux groupes accordent une grande importance aux bonnes relations avec leurs collègues de travail. La différence se situe du côté de l'ambiance professionnelle qui est plus importante que les bonnes relations avec l'employeur chez la génération Y, alors que les gestionnaires priorisent les bonnes relations avec l'employeur suivi de l'ambiance professionnelle. Cette différence, si minime soit-elle dans les réponses quantitatives prend tout son sens lors de l'analyse qualitative. En effet, nous observons que la génération Y accorde plus d'importance aux relations entre collègues, avec les clients, les intervenants et le cercle d'amis au travail alors que les gestionnaires valorisent surtout le côté développement de soi, accomplissement et l'importance de rencontrer des gens. Malgré cette différence, il nous est impossible de conclure qu'elle est bien présente du point de vue du réseau social, c'est donc pour cette raison que les éléments du noyau central sont différents d'un groupe à l'autre et qu'ils partagent les mêmes représentations sociales du travail en lien avec le réseau social.

Finalement, le sous-thème 6 s'intéresse à la réalisation de soi. Nous observons une différence marquée entre la hiérarchie des éléments périphériques composant le noyau central de nos participants. Alors que la génération Y veut mettre à profit ses compétences, relever des défis et se réaliser, les gestionnaires priorisent d'abord se réaliser, mettre à profit ses compétences et relever des défis. Aussi, il nous a été possible de remarquer un écart significatif entre les pourcentages de ces éléments. De plus, l'analyse des réponses qualitatives nous a permis de constater la même différence. Nous pouvons conclure que le noyau central de leurs représentations sociales du travail en lien avec les investissements est différent de la part de la génération Y et des gestionnaires.

6.4 Satisfaction au travail et noyau central

Le thème 4 est consacré à la satisfaction au travail et est divisé en deux sous-thèmes, soit le sous-thème 1- Travail et le sous-thème 2- Conditions de travail. À la lumière des réponses quantitatives et qualitatives, nous pouvons affirmer que les éléments centraux et périphériques du noyau central sont différents de la part de nos deux populations, ce qui nous amène à conclure que les représentations sociales du travail en lien avec le travail lui-même sont distinctes. Certains répondants de la génération Y n'aiment pas leur travail à cause des tâches répétitives, qu'il n'y ait aucun avancement, pas d'activités et de défis. Du côté des gestionnaires, ces besoins sont comblés, ils apprécient la diversité des tâches, la liberté d'action, la créativité ainsi que les nombreux défis à relever. La

génération Y aime notamment la réussite, les responsabilités, l'accomplissement et la complicité tandis que les gestionnaires s'intéressent davantage à la performance, la reconnaissance et les compétences.

L'analyse du sous-thème en lien avec les conditions de travail tend à affirmer qu'en ce qui a trait aux données quantitatives, nos participants se rejoignent, mais lorsque nous analysons les données qualitatives, nous remarquons que la génération Y ne se sent pas reconnue du côté monétaire, comme ils n'ont pas de fond de pension, d'assurances et d'accès à des postes permanents. Ce qui ne se reflète pas dans leurs réponses quantitatives, car malgré leurs réponses, ils disent aimer leurs conditions de travail à 75%. La génération Y désire en particulier un horaire flexible, un salaire concurrentiel et des avantages sociaux. Bref, leur satisfaction au travail est davantage en lien avec ce qu'elle peut retirer de la vie au travail. Cette constatation a également été remarquée par Ancil (2006) lors de la rédaction de son mémoire « Les premières insatisfactions rencontrées par nos jeunes travailleurs concernent principalement les conditions de travail. L'absence de stabilité, le salaire non conforme aux qualifications, le manque de soutien pour la relève ne sont que quelques-uns des éléments soulignés en entrevue » (p. 122). Contrairement aux Y, parmi les réponses qualitatives, les gestionnaires apprécient leurs conditions de travail et leurs avantages sociaux, ils mentionnent également vivre beaucoup de stress. Nous pouvons affirmer que les éléments constituant le noyau central de nos deux groupes sont différents.

6.5 Rapport à l'entreprise ou à l'organisation et noyau central

Le thème 5 regroupe différents sous-thèmes, le sous-thème 1- Engagement, le sous-thème 2- Reconnaissance, le sous-thème 3- Climat et le sous-thème 4- Identification. Grâce aux données quantitatives qui nous ont permis de classer par ordre d'importance les différents éléments, nous avons pu établir qu'il existe une différence significative entre les éléments du noyau central. La génération Y accorde davantage d'importance au bon rapport avec le milieu, à l'ambiance conviviale pour enfin se sentir engagée face au travail, du côté des gestionnaires nous retrouvons en tête de liste l'engagement face au travail, un bon rapport avec le milieu et le fait d'être totalement engagé par rapport au travail. On peut donc penser que pour la génération Y, les éléments se rapprochant le plus du noyau central sont en lien avec le climat en comparaison avec les gestionnaires qui sont davantage en lien avec l'engagement. À la lumière de ces réponses, nous pouvons affirmer que le noyau central

de leurs représentations sociales du travail en lien avec le rapport à l'entreprise ou à l'organisation est différent d'un groupe à l'autre.

6.6 Retour sur la méthode, la recherche et ouvertures

Nous avons priorisé le questionnaire en ligne comme méthodologie afin de rejoindre un maximum de participants. Cette méthode nous a permis d'envoyer notre questionnaire par courriel où les participants pouvaient y répondre directement et facilement. De notre côté, nous avons pu ainsi économiser des coûts au niveau de la production d'un questionnaire papier et des envois postaux sans être vraiment certaine que les gens allaient y répondre et le retourner. De plus, nous pouvions consulter les résultats directement en ligne et savoir où nous en étions face au recrutement de notre population. La compilation et l'analyse des résultats ont également été facilitées par cette méthodologie, car nous pouvions directement transposer les réponses de nos répondants dans le logiciel Excel et ainsi en faire la comparaison. Il est à noter que nous avons ciblé les gestionnaires de plus de 45 ans, ce qui inclut les générations X et les baby-boomers afin d'obtenir davantage de répondants donc, un échantillon plus large. De plus, l'écart de 15 ans qui existe entre l'âge des plus vieux de la génération Y âgés de 30 ans et les gestionnaires nous semblait assez important pour observer une divergence d'opinion entre ces deux groupes.

Les limites auxquelles nous nous sommes heurtées au terme de cette recherche sont le fait que nous aurions obtenu des résultats plus représentatifs de la population si nous avions élargi notre échantillon et effectué notre étude à plus grande échelle tout en effectuant des entrevues et des groupes de discussion avec des représentants de nos deux populations. Ces méthodes nous auraient permis de bien cibler les réponses de nos répondants et ainsi avoir des explications plus précises sur les différents thèmes que nous avons abordés. Les groupes de discussion auraient offert la possibilité d'observer une discussion entre les membres de la génération Y et des gestionnaires. Cette démarche aurait pu nous permettre de faire une analyse des discours sociaux de nos deux populations à l'étude et de les comparer. Nous aurions également pu analyser les différents discours sociaux de la génération Y récoltés lors des entrevues pour ensuite les comparer avec les discours entendus dans les médias. Nous aurions aussi pu étudier les discours sociaux de la population à propos de la génération Y et les comparer avec les discours présents dans les médias entourant la génération Y. Ce qui nous

aurait amenée à étudier les représentations sociales de la génération Y de la part de la population et des médias.

Au cours de ce mémoire, plus particulièrement lors de la compilation et l'analyse des résultats, nous en sommes arrivées au constat que certaines questions n'étaient pas claires et nous avons dû les rejeter, car elles portaient à confusion. De plus, nous aurions dû demander des précisions à chaque question fermée au lieu de poser des questions ouvertes à la fin du questionnaire, ce qui nous aurait permis de faire la lumière sur les réponses fermées de nos participants. Par le fait même, nous aurions pu regrouper certaines questions, car le fait que notre questionnaire soit relativement long (89 questions) a rebuté certains participants à y répondre.

Pour conclure, nous pouvons affirmer que la génération Y et les gestionnaires se rejoignent sur plusieurs aspects faisant partie des éléments centraux comme l'importance de l'argent, de mettre à profit leurs compétences, de combler leurs besoins, d'avoir un bon rapport avec le milieu, de bonnes relations entre collègues, de relever des défis ainsi que d'évoluer dans une ambiance professionnelle et conviviale. Ces similitudes et la récurrence avec laquelle nous la retrouvons dans nos réponses qualitatives, corrobore les hypothèses et les discours sociaux entendus sur la génération Y. Une étude plus approfondie sur la perception de la génération Y envers les autres générations et vice-versa, sans pour autant mettre de l'avant la notion de travail, pourrait démontrer que le travail n'occupe pas la même place dans la vie de ces différentes générations. Nous pourrions penser que pour la génération Y, fonder une famille fait partie de leur priorité tandis que les autres générations peuvent penser à planifier leur retraite. Dans cette optique, il serait intéressant de pousser la réflexion plus loin en étudiant les conflits possibles que nous pouvons retrouver sur le marché du travail actuel en utilisant l'étude d'observation qui permet de mesurer des comportements humains, comme les conflits intergénérationnels.

Dans le documentaire d'Eza Paventi⁴⁰, la psychologue organisationnelle Julie Carignan mentionne que pour les Y rien n'est grave, s'il arrive une situation où ils sont blâmés, ils répondront « Ç'pas grave, je vais recommencer » cette façon de voir les choses a un impact sur la communication au sein

⁴⁰ Y mode d'emploi, série documentaire diffusée en trois épisodes présentée à Canal Vie les 26 octobre, les 2 et 9 novembre 2010, où la réalisatrice Eza Paventi, jette un regard pénétrant sur la génération Y selon trois angles différents : le boulot, les relations avec les pairs et la famille ainsi que leurs valeurs et leurs aspirations.

de l'équipe de travail. Est-ce que c'est de cette façon que les gestionnaires perçoivent le manque de communication de la génération Y? Ou est-ce dû à la façon dont ils répliquent à leurs supérieurs? Toujours dans le même documentaire, une représentante de la génération Y affirme que pour elle il n'y a pas de hiérarchie, qu'elle a une relation de collègues de travail avec le Président-directeur-général de l'entreprise et que « Ce n'est pas parce que tu es mon supérieur que ton idée est meilleure ». Cette façon de voir les choses occasionne-t-elle des problèmes de communication au sein d'une équipe de travail? Un patron affirme qu'il constate que les priorités sont différentes entre les générations, pour les plus jeunes, la rigueur n'est pas une priorité contrairement aux plus âgées. Cette différence de priorités peut-elle influencer la communication entre nos deux groupes? De plus, le fait que les jeunes maîtrisent mieux les nouveaux outils de communication et les nouvelles technologies affecte-t-il leurs relations avec leurs collègues plus âgés qui sont, selon eux, réfractaires au changement? Les générations antérieures se sentent-elles bousculées, dépassées par tous ces nouveaux moyens de communication qu'elles ne maîtrisent pas aussi bien ou rapidement que leurs jeunes collègues? Nous n'avons pas de réponses à ces questions. Celles-ci constituent toutefois des pistes qui apparaissent riches et mériteraient d'être exploitées dans le cadre d'un projet subséquent.

Finalement, cette étude des représentations sociales du travail de la part de la génération Y et des gestionnaires nous a permis de construire une représentation visuelle de type pyramidal afin d'illustrer la hiérarchisation des éléments faisant partie de la théorie du noyau central. Au cours de notre recherche, nous n'avons malheureusement pas pu répertorier des études où le noyau central était illustré de façon concrète afin de nous faire une image visuelle de ce qu'est la hiérarchisation des éléments centraux et périphériques qui le constituent. Nous n'avons trouvé aucune représentation visuelle du noyau central de la part des chercheurs. Nous osons espérer que cette étude permettra à d'autres chercheurs de tenter d'illustrer la hiérarchisation des éléments de la théorie du noyau central et ainsi, peut-être, mesurer les représentations sociales que chaque génération a l'une de l'autre et ce, toujours en lien avec le marché du travail. La notion de conflits pourrait alors être étudiée dans une optique différente.

Liste de références

Articles de périodiques

- Abric, J. C. & Tafani, E. (1995). Nature et fonctionnement du noyau central d'une représentation sociale: la représentation de l'entreprise. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 28, 22-31.
- Anandarajan, M., Zarman, M., Dai, Q. & Arinze, B. (2010, Juin). Generation Y adoption of instant messaging: An examination of the impact of social usefulness and media richness on use richness. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 53(2), 132-143.
- Anderssen, E. (2009, 27 juin). Generation practical. *The Globe and Mail*, A8.
- Dodd, J., Saggars, S. & Wildy, H. (2009). Retention in the allied health workforce: Boomers, Generation X, and Generation Y. *Journal of Allied Health*. 38(4), 215-219.
- Flamant, N. (2005). Conflit de générations ou conflit d'organisation? Un train peut en cacher un autre. *Sociologie du Travail*, 47(2), 223-244.
- Fleury, C. (2008). La génération X au Québec : une génération sacrifiée? *Recherches sociographiques*, 49(3), 475-499.
- Fortin, M.-C. (2009, Mai). Travailler avec des jeunes: Prises de bec en vue? *Vita*, 79-81.
- Green, E. & Singleton, C. (2009, Février). Mobile connections: An exploration of the place of mobile phones in friendship relations. *The Sociological Review*, 57(1), 125-144.
- Grégoire, I. (2009, 15 novembre). Génération piton! *L'actualité*, 28-36.
- HaeJung, K., Knight, D. K., & Crutsinger, C. (2009). Generation Y employees' retail work experience: The mediating effect of job characteristics. *Journal of Business Research*. 62(5), 548-556.
- Lindsay, C., & McQuaid, R. W. (2004). Avoiding the 'McJobs': Unemployed Job Seekers and Attitudes to Service Work. *Work, Employment and Society*, 18(2), 297-319.
- Mannetti, L., & Tanucci, G. (1993). The meaning of work for young people: the role of parents in the transmission of social representation. *Empirical approaches to social representations*, 298-314.
- Negura, L., & St-Amand N. (2008). La transformation du travail et les jeunes : quelle place pour le service social? *Reflets*, 14(1), 10-24.
- Noble, S. M., Haytko, D. & Phillips, J. (2009, Juin). What drives college-age Generation Y consumers? *Journal of Business Research*, 62(6), 617-628.
- Nusair, K., Parsa, H. G. & Cobanoglu, C. (2011, Août). Building a model of commitment for Generation Y: An empirical study on e-travel retailers. *Tourism Management*, 32(4), 833-843.

Pinard, R., Potvin., & Rousseau, R. (2004). Le choix d'une approche méthodologique mixte de recherche en éducation. *Recherches qualitatives*, 24, 58-80.

Sauvezon, C. (2001). Cultures organisationnelles et représentations sociales: éléments centraux et éléments périphériques. *Bulletin de Psychologie*, 54(3), 315-328.

Solnet, D., & Hood, A. (2008). Generation Y as hospitality employees: Framing a research agenda. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 15(4), 59-68.

Sullivan, P. (2008, Mai). Looking at Gen Y shopping preferences and intentions: Exploring the role of experience and apparel involvement. *International Journal of Consumer Studies*, 32(3), 285-295.

Voelker, T. A. & Pentina, I. (2011, Janvier). Cosmetic surgery intent among Generation Y consumers: A social network perspective. *Health Marketing Quarterly*, 28(1), 38-56.

Volumes

Abric, J.C. (1994). *Pratiques sociales et représentations*. Paris : Presses universitaires de France.

Abric, J. C. (1996). *Exclusion sociale, insertion et prévention*. Toulouse, France : Erès.

Allain, C. (2001). *Enfant-roi, « Tout, tout de suite! »*. Outremont, Québec : Éditions Logiques.

Allain, C. (2005). *Génération Y : l'enfant-roi devenu adulte*. Outremont, Québec : Éditions Logiques.

Allain, C. (2008). *Génération Y : qui sont-ils, comment les aborder? : un regard sur le choc des générations*. Montréal : Éditions Logiques.

Allain, C. (2010). *Le choc des générations. Cohabiter, une responsabilité partagée* (3^e éd.). Montréal : Les Productions Carol Allain.

Coupland, D. (1993). *Génération X*. Paris : R. Laffont.

Creswell, J. W. (2003). *Research design : qualitative, quantitative, and mixed method approaches*. Thousand Oaks, California : Sage Publications.

Dolan L., S., Gosselin, É & Carrière, J. (2007), *Psychologie du travail et comportements organisationnel* (3^e éd.). Montréal : gaëtan morin éditeur.

Jodelet, D. (1989). *Les représentations sociales*. Paris : Presses universitaires de France.

Fortin, F. (2006). *Fondements et étapes du processus de recherche*. Montréal : Chenelière-Éducation.

Mannoni, P. (1998). *Les représentations sociales*. Paris : Presses universitaires de France.

Moliner, P. (2001). *La dynamique des représentations sociales : pourquoi et comment les représentations se transforment-elles?* Grenoble : Presses universitaires de Grenoble.

Moscovici, S. (1961). *La psychanalyse : son image et son public, étude sur la représentation sociale de la psychanalyse.* Paris : Presses Universitaires de France.

Rebore, R. W., Sr. & Walmsley, A. L. E. (2010). *Recruiting and retaining Generation Y teachers.* Thousand Oaks, California, US : Corsin Press.

Rouquette, M.-L. & Rateau P.(1998). *Introduction à l'étude des représentations sociales.* Grenoble : Presses universitaires de Grenoble.

Pronovost, G. & Royer, C. (dir.). (2004). Valeurs sociales fondamentales de jeunes québécoises et québécois: ce qui compte pour eux. *Les valeurs des jeunes.* Québec, Presses de l'Université du Québec.

Simard, S. (2008). *Génération Y: Attirer, motiver et conserver les jeunes talents.* Viséo Solutions.

Guimelli, C. (1994). *Structures et transformations des représentations sociales.* Suisse : Delachaux & Niestlé.

Articles ou chapitres d'un ouvrage collectif

Abric, J. C. (1994). Introduction. Dans J.C. Abric (sous la direction de), *Pratiques sociales et représentations* (pp. 7-9). Paris, Presses universitaires de France.

Abric, J. C. (1994). Les représentations sociales: aspects théoriques. Dans J.C. Abric (sous la direction de), *Pratiques sociales et représentations* (pp. 11-35). Paris, Presses universitaires de France.

Abric, J. C. (2003). La recherche du noyau central et de la zone muette des représentations sociales. Dans J.C. Abric, *Méthodes d'étude des représentations sociales* (pp. 59-80). Ramonville, Saint-Agne : Érès.

Flament, C. (1994). Aspects périphériques de représentations sociales. Dans C. Guimelli, *Structures et transformations des représentations sociales* (pp. 85-114). Suisse : Delachaux & Niestlé.

Hertzlich, C. (1972). La représentation sociale. Dans S. Moscovici, *Introduction à la psychologie sociale* (pp. 303-325). Paris, Larousse.

Jodelet, D. (1984). *Représentations sociales: Phénomènes, concept et théorie.* Dans S. Moscovici, *Psychologie sociale* (pp. 357-378). Paris, Presses universitaires de France.

Jodelet, D. (1989). *Représentations sociales: un domaine en expansion*. Dans D. Jodelet, *Les représentations sociales* (pp. 31-61). Paris, Presses universitaires de France.

Moliner, P. (1994). *Les méthodes de repérage et d'identification du noyau des représentations sociales*. Dans C. Guimelli, *Structures et transformations des représentations sociales* (pp. 199-232). Suisse : Delachaux & Niestlé.

Vergès, P. (1994). *Approche du noyau central : propriétés quantitatives et structurales*. Dans C. Guimelli, *Structures et transformations des représentations sociales* (pp. 233-254). Suisse : Delachaux & Niestlé.

Travaux tirés de conférences

Gonzalez, C., Urbain, C. & Le Gall-Ely, M. (2010, Mai). *La Génération Y et le don : quelles représentations?* Document inédit, 26^{ème} Colloque international de l'association française du marketing.

Lévesque, A. (2002, Novembre). *Connaître et comprendre la génération montante*. Document inédit, Journée des communications gouvernementales.

Thèse et mémoires

Anctil, M. (2006). *Les nouvelles générations et le sens du travail: Des jeunes en quête d'expressivité au travail et d'un plus grand équilibre dans la vie*. Mémoire de maîtrise inédit, Université Laval.

Hurtubise, L. (2003). *La précarité du travail chez les diplômés d'Université*. Mémoire de maîtrise inédit, Université du Québec en Outaouais.

Engelman, E. (2009). *Generation Y vs. Baby-Boomers : How workplace commitment levels affect recruitment and retention of generation Y within corporate America*. Thèse de doctorat inédite, Capella University.

Lalancette, M. (2009). *Représentations sociales et opérations discursives en politique : enjeux de spectacularisation*. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.

Landry, D. (2009). *Les motivations à l'engagement citoyen chez la jeunesse québécoise à l'ère postmoderne*. Mémoire de maîtrise inédit, Université Laval.

Shaul, C. C. (2007). *The attitude toward money as a reward system between the age groups corresponding to the Boomers, Generation X, and Generation Y employees*. Thèse de doctorat inédite, Alliant International University.

Tremblay-Corriveau, S. (2007). *Participation à l'innovation sociale de deux générations*

d'enseignants au collégial. Mémoire de maîtrise inédit, Université Laval.

Ostrowski, P. J. (2009). *A determination of non-fonctional shopping motivations of Y-generation online shoppers*. Thèse de doctorat inédite, Capella University.

Ruddick, G. E. (2009). *Intergenerational leadership communication in the workplace*. Mémoire de maîtrise inédit, Clemson University.

Documents audiovisuels

Paventi, E. (2010). Au boulot les Y! *Y mode d'emploi*.

Paventi, E. (2010). Les amis, les amours, la famille. *Y mode d'emploi*.

Paventi, E. (2010). Rêves et valeurs. *Y mode d'emploi*.

Pelica, C. (2011). Génération X. *2 filles le matin*.

Documents électroniques

Allain, C. (2008, Juin). Faire face à la génération Y. *Constructif*. Récupéré le 2 décembre 2009 de http://www.constructif.fr/Article_39_67_478/Faire_face_a_la_generation_Y.html

Allain, C. (n.d.). Développement des savoirs et compétences. Récupéré le 5 mai 2011 de <http://www.carolallain.com/>

Amherdt, C.-H. (2006, Avril). Le contrat émotionnel P2: une main tendue aux "baby-boomers" et aux "Y". *Objectif prévention*, 29(2), 20-21. Récupéré le 2 mai 2011 de <http://www.asstsas.qc.ca/publications/revues-et-infolettre/objectif-prevention/objectif-prevention-vol-29-no-2-avril-2006/dossier-la-cooperation-entre-travailleurs-de-differentes-generations/le-contrat-emotionnel-p2-une-main-tendue-aux-baby-boomers-et-aux-y.html>

Bertrand, N., & Granata, A. (2010, Septembre). Génération instantanée. *Infopresse*, 42-45. Récupéré le 6 mai 2011 de <http://nbertrand.ca/wp-content/uploads/2010/10/G%C3%A9n%C3%A9ration-instantan%C3%A9e.pdf>

Boyer, F. (2011, 3 mai). Instaurer de bonnes relations entre générations. *Générations*. Récupéré le 6 mai 2011 de <http://www.generationy20.com/instaurer-de-bonnes-relations-entre-generations>

Champagne, J. (2008, Décembre). Le choc des générations. *Clin d'œil*. Récupéré le 1^{er} avril 2011 de <http://clindoeil.canoe.com/societe/article1/2008/12/08/7675626-cd.html>

Emploi-Québec (2009). Comment apprivoiser la génération Y? Récupéré le 2 décembre 2009 de http://emploi.quebec.net/publications/Pages-statiques/00_emp-fichegeneration-Y.pdf

Forget, D. (2009). Les femmes et l'argent : Les femmes de la génération Y n'attendent plus le prince charmant pour gérer leurs finances. Serait-ce la fin du complexe de Cendrillon? *Elle Québec*. Récupéré le 15 décembre 2009, de <http://www.ellequebec.com/societe/societe/les-femmes-et-l-argent/a/26439/5>

Mathieu, A. (2008, 22 septembre). Génération Y : les « séduqués ». *Cyberpresse*. Récupéré le 15 décembre 2009 de <http://www.cyberpresse.ca/actualites/200809/22/01-22472-generation-y-les-seduques.php>

Oncle Tom (2008, 16 septembre). La génération Y bouscule le monde du travail. *La case de l'Oncle Tom*. Récupéré le 6 mai 2011 de <http://case.oncle-tom.net/2008/la-generation-y-bouscule-le-monde-du-travail/>

Pouget, J. (2008, 29 octobre). USA : La génération Y vote Obama à 61%. *La génération Y*. Récupéré le 6 mai 2011 de <http://lagenerationy.com/2008/10/29/usa-la-generation-y-vote-obama-a-61/>

Réseau de veille en tourisme (2007, 16 août). *Gros plan sur la génération Y*. Récupéré le 11 décembre 2009 de <http://veilletourisme.ca/2007/08/16/gros-plan-sur-la-generation-y/>

Rodgers, C. (2008, 20 octobre). Capricieux, les « Y »? *Cyberpresse*. Récupéré le 16 février de <http://lapresseaffaires.cyberpresse.ca/economie/200901/06/01-683212-capricieux-les-y.php>

Simard, S. (n.d.). *À propos de Stéphane*. Récupéré le 15 décembre 2009 de <http://www.connexiony.com/a-propos-de-stephane-simard-conferencier/>

Simard, S. (n.d.). *Conférences et séminaires*. Récupérer le 15 décembre 2009 de <http://www.connexiony.com/conferences-et-seminaires/>

Simon, L. (2006, Avril). Des perspectives intergénérationnelles. *Objectif prévention*, 29(2), 10-12. Récupéré le 2 mai 2011 de <http://www.asstsas.qc.ca/publications/revues-et-infolettre/objectif-prevention/objectif-prevention-vol-29-no-2-avril-2006/dossier-la-cooperation-entre-travailleurs-de-differentes-generations/des-perspectives-intergenerationnelles.html>

Statistique Canada (2006). Profession. *Recensement 2006 : Produits de données*, Récupéré le 21 avril 2011 de <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/dp-pd/tbt/Lp-fra.cfm?LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=0&GK=0&GRP=1&PID=0&PRID=0&PTYPE=88971,97154&S=0&SHOWALL=0&SUB=743&Temporal=2006&THEME=74&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF>

Trunk, P. (2007, 5 juillet). What gen really want? *Time*. Récupéré le 15 décembre 2009 de <http://www.time.com/time/magazine/article/0,9171,1640395,00.html>

Wikipedia. (2011). Douglas Coupland. Récupéré le 10 juin 2011 http://fr.wikipedia.org/wiki/Douglas_Coupland

Appendices

Appendice A- Présentation du projet de recherche

Présentation du projet de recherche

Invitation à participer au projet de recherche : Représentations sociales du travail : Le point de vue des gestionnaires et des jeunes.

Votre participation à la recherche, qui vise à mieux comprendre les représentations sociales du travail serait grandement appréciée.

- TITRE DE LA RECHERCHE :** Représentations sociales du travail :
Le point de vue de la génération Y et des gestionnaires
d'entreprises.
- SIÈGE :** Université du Québec à Trois-Rivières
Département de lettres et communication sociale
- CHERCHEURE :** Marie-Andrée Rousseau, Université du Québec à Trois-Rivières,
819 376-5011
Courriel : Marie-Andree.Rousseau@uqtr.ca
- DIRECTRICE DE RECHERCHE :** Mireille Lalancette, professeure au département de lettres et
communication sociale de l'Université du Québec à Trois-
Rivières, 819 376-5011, poste 3844
Courriel : Mireille.Lalancette@uqtr.ca

OBJECTIF DE LA RECHERCHE :

Cette recherche s'intéresse aux représentations sociales du travail de la part de la génération Y et des gestionnaires. Nous tenterons de comprendre comment la génération Y est perçue par les employeurs, mais aussi comment la génération Y perçoit le travail. Il sera question des valeurs et des défis auxquels doivent répondre les gestionnaires, mais aussi les jeunes travailleurs. Ce projet a pour principal objectif d'analyser les différents discours qu'entretiennent la génération Y et les gestionnaires face au travail.

MÉTHODOLOGIE :

Afin d'atteindre cet objectif, des questionnaires seront distribués à une cinquantaine de jeunes de la génération Y et à une cinquantaine de gestionnaires œuvrant dans différents secteurs d'activité. Votre participation à ce projet de recherche consiste à répondre à un questionnaire d'une durée d'environ 20 minutes.

CONFIDENTIALITÉ :

Les données recueillies par cette étude sont entièrement confidentielles et ne pourront en aucun cas mener à votre identification. Votre confidentialité sera assurée. Les résultats de la recherche, qui pourront être diffusés sous forme d'articles ou de document synthèse, ne permettront pas d'identifier les participants.

Les données recueillies seront conservées sous clé et les seules personnes qui y auront accès seront Marie-Andrée Rousseau et Mireille Lalancette. Elles seront détruites en décembre 2014 et ne seront pas utilisées à d'autres fins que celles décrites dans le présent document.

PARTICIPATION VOLONTAIRE :

Votre participation à cette étude se fait sur une base volontaire. Vous êtes entièrement libre de participer ou non et de vous retirer en tout temps sans préjudice et sans avoir à fournir d'explications.

RESPONSABLE DE LA RECHERCHE :

Pour obtenir de plus amples renseignements ou pour toute question concernant ce projet de recherche, vous pouvez communiquer avec Marie-Andrée Rousseau par courriel à l'adresse suivante :

Marie-Andree.Rousseau@uqtr.ca

QUESTION OU PLAINTES CONCERNANT L'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE :

Cette recherche est approuvée par le comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université du Québec à Trois-Rivières et un certificat portant le numéro CER-10-153-06.04 a été émis le 8 février 2010.

Pour toute question ou plainte d'ordre éthique concernant cette recherche, vous devez communiquer avec la secrétaire du comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Trois-Rivières, Mme Martine Tremblay, par téléphone 819 376-5011, poste 2136 ou par courrier électronique CEREH@uqtr.ca.

Appendice B- Formulaire de consentement

Formulaire de consentement

J'accepte de participer au projet. (Lien cliquable)

Ceci est une collecte d'informations confidentielle. Votre identité ne sera pas divulguée.

CONSIGNES À RESPECTER

Représentations sociales du travail: Le point de vue des gestionnaires et des jeunes.

Votre participation à la recherche, qui vise à mieux comprendre les représentations sociales du travail serait grandement appréciée.

Le questionnaire est divisé en 3 sections:

- 1- Caractéristique sociodémographique
- 2- Les représentations du travail
- 3- Questions à court développement

Il est d'une durée d'environ 20 minutes. Vous devez répondre aux questions le plus honnêtement possible et de façon spontanée

J'ai pris connaissance des consignes et je désire répondre au questionnaire (Lien cliquable)

QUESTIONNAIRE

CARACTÉRISTIQUE SOCIODÉMOGRAPHIQUE :

Âge : _____

- 1- Sexe : Féminin ☐ Masculin ☐
- 2- Quel est votre plus haut niveau d'études?
- Diplôme d'études secondaires ☐
 - Diplôme d'études professionnelles ☐
 - Diplôme d'études collégiales ☐
 - Certificat d'études universitaire ☐
 - Diplôme d'études universitaires/1^{er} cycle ☐
 - Diplôme d'études universitaires/2^e cycle ☐
 - Diplôme d'études universitaires/3^e cycle ☐
- 3- Dans quel secteur d'activité travaillez-vous?
- Gestion ☐
 - Affaires, finances et administration ☐
 - Secteur de la santé ☐
 - Sc. sociales et enseignement ☐
 - Ventes et services ☐
 - Arts, culture, sport et loisirs ☐
 - Transports et machinerie ☐
 - Sc. naturelles et appliquées et professions apparentées ☐
 - Transformation, fabrication et services d'utilité publique ☐
 - Autre ☐ Précisez : _____
- 4- Depuis combien de temps? _____
- 5- Quel est votre salaire annuel brut?
- Moins de 10 000 \$ ☐
 - Entre 10 000 \$ et 25 000 \$ ☐
 - Entre 25 000 \$ et 50 000 \$ ☐
 - Entre 50 000 \$ et 75 000 \$ ☐
 - Entre 75 000 \$ et 100 000 \$ ☐
 - Plus de 100 000 \$ ☐
- 6- Est-ce que vous travaillez par poste (quarts de travail)? oui ☐ non ☐

7- Travaillez-vous présentement selon l'un des régimes de travail flexibles suivants?

- | | | |
|--|------------------------------|------------------------------|
| a) Semaine de travail comprimée | oui <input type="checkbox"/> | non <input type="checkbox"/> |
| b) Horaire variable | oui <input type="checkbox"/> | non <input type="checkbox"/> |
| c) Télétravail | oui <input type="checkbox"/> | non <input type="checkbox"/> |
| d) Partage d'emploi | oui <input type="checkbox"/> | non <input type="checkbox"/> |
| e) Possibilité de prendre des congés facilement | oui <input type="checkbox"/> | non <input type="checkbox"/> |
| f) Possibilité de changer de quart de travail facilement | oui <input type="checkbox"/> | non <input type="checkbox"/> |
| g) Horaire flexible | oui <input type="checkbox"/> | non <input type="checkbox"/> |

8- Mettez en ordre de priorités (1 étant la plus importante et 10 la moins importante) les caractéristiques suivantes en lien avec le travail:

- ___ Rémunération
- ___ Reconnaissance des efforts des employés
- ___ Possibilité d'obtenir une promotion
- ___ Horaire de travail flexible
- ___ Avantages sociaux
- ___ Possibilité de prendre des congés facilement
- ___ Soins des enfants
- ___ Bonus selon le rendement
- ___ Reconnaissance des pairs
- ___ Fond de pension

9- Mettez en ordre de priorités (1 étant la plus importante et 8 étant la moins importante), ce qui vous vient à l'esprit quand vous pensez au travail?

- ___ Le travail me permet d'avoir de l'argent pour vivre
- ___ Le travail me permet d'avoir de l'argent pour ma famille
- ___ Le travail est une activité stressante
- ___ Le travail est un devoir moral
- ___ Le travail est une activité sérieuse
- ___ Le travail est intéressant et stimulant
- ___ Le travail est une activité ennuyeuse
- ___ Le travail me permet de socialiser

10- Mettez en ordre de priorités (1 étant la plus importante et 4 étant la moins importante) : J'ai besoin de travailler pour ...

- ___ Avoir de l'argent pour payer les besoins essentiels
- ___ Avoir de l'argent pour combler les besoins de ma famille
- ___ Être utile à la société
- ___ Avoir un statut social élevé et faire beaucoup d'argent

LES REPRÉSENTATIONS DU TRAVAIL :

Cette enquête s'intéresse aux représentations sociales du travail chez les jeunes de la génération Y et chez les gestionnaires. Dans les pages qui suivent, plusieurs énoncés concernant les représentations du travail sont présentés. Lisez chacun des énoncés et évaluez à l'aide de l'échelle de 1 (*Tout à fait d'accord*) à 5 (*Pas du tout d'accord*) à quel point vous êtes d'accord avec le contenu de l'énoncé. La réponse *s/o* signifie que l'énoncé est **sans objet**, qu'il ne s'applique pas à votre réalité. Il est important de répondre honnêtement et spontanément aux énoncés afin d'assurer le succès de cette enquête.

Thème 1 : Signification du travail

De façon générale, le travail me permet de :

1- Pratiquer un loisir	1	2	3	4	5	s/o
2- Gagner de l'argent	1	2	3	4	5	s/o
3- Voyager	1	2	3	4	5	s/o
4- Faire des sorties	1	2	3	4	5	s/o
5- Me faire plaisir	1	2	3	4	5	s/o
6- Faire plaisir à des ami(e)s	1	2	3	4	5	s/o
7- Investir dans un REER	1	2	3	4	5	s/o
8- Faire des placements	1	2	3	4	5	s/o
9- Acheter des biens (meubles, etc.)	1	2	3	4	5	s/o
10- Acheter une maison/condo	1	2	3	4	5	s/o
11- Acheter une voiture	1	2	3	4	5	s/o
12- Planifier des projets futurs	1	2	3	4	5	s/o
13- Supporter financièrement une personne	1	2	3	4	5	s/o
14- Payer des dettes	1	2	3	4	5	s/o
15- Élargir le cercle social	1	2	3	4	5	s/o
16- Me réaliser	1	2	3	4	5	s/o
17- Relever des défis	1	2	3	4	5	s/o
18- Avancer dans ma carrière	1	2	3	4	5	s/o
19- Subvenir à mes besoins personnels	1	2	3	4	5	s/o
20- Subvenir aux besoins de ma famille	1	2	3	4	5	s/o
21- Me changer les idées	1	2	3	4	5	s/o
22- Me surpasser	1	2	3	4	5	s/o
23- M'accomplir socialement	1	2	3	4	5	s/o

24- Rencontrer de nouvelles personnes	1	2	3	4	5	s/o
25- Rester d'actualité	1	2	3	4	5	s/o
26- Aider les autres	1	2	3	4	5	s/o
27- Passer le temps	1	2	3	4	5	s/o
28- Mettre à profit mes compétences	1	2	3	4	5	s/o
29- Faire progresser ma carrière	1	2	3	4	5	s/o

Thème 2 : Satisfaction au travail

30- J'aime mon travail	1	2	3	4	5	s/o
31- J'aime mes conditions de travail	1	2	3	4	5	s/o
32- Mon emploi est stable	1	2	3	4	5	s/o
33- J'aime mes tâches de travail	1	2	3	4	5	s/o
34- Le rythme de travail me convient	1	2	3	4	5	s/o
35- Les relations avec mon employeur sont bonnes	1	2	3	4	5	s/o
36- Les relations avec mes collègues sont bonnes	1	2	3	4	5	s/o
37- Je suis motivé(e) par mon travail	1	2	3	4	5	s/o
38- L'entreprise offre la sécurité, la stabilité	1	2	3	4	5	s/o
39- L'entreprise m'offre des responsabilités	1	2	3	4	5	s/o
40- En général, je suis satisfait(e) de la progression de ma carrière	1	2	3	4	5	s/o

Thème 3 : Rapport à l'entreprise, à l'organisation

41- J'entretiens un bon rapport avec mon milieu de travail	1	2	3	4	5	s/o
42- Je m'identifie à mon milieu de travail	1	2	3	4	5	s/o
43- Je suis engagé(e) au travail	1	2	3	4	5	s/o
44- Mon travail m'offre une ambiance conviviale	1	2	3	4	5	s/o
45- Je suis totalement engagé(e) par rapport à mon travail	1	2	3	4	5	s/o
46- Je me sens reconnu(e) au travail	1	2	3	4	5	s/o

Thème 4 : Les conflits au travail

Dans mon travail :

47- Je travaille plus facilement avec des personnes de mon âge.	1	2	3	4	5	s/o
48- J'aime le travail d'équipe	1	2	3	4	5	s/o
49- Je préfère travailler avec des personnes de mon âge	1	2	3	4	5	s/o
50- Il existe des tensions en lien avec l'âge de mes collègues.	1	2	3	4	5	s/o
51- De façon générale, j'accepte bien la critique de la part de mes collègues	1	2	3	4	5	s/o
52- Dans mon service, nous travaillons davantage en équipe.	1	2	3	4	5	s/o
53- Il y a des conflits au sein de l'entreprise pour laquelle je travaille	1	2	3	4	5	s/o
54- La façon de travailler diffère d'une génération à l'autre	1	2	3	4	5	s/o

Dans l'entreprise pour laquelle je travaille :

55- La compétition est malsaine	1	2	3	4	5	s/o
56- L'ambiance est amicale	1	2	3	4	5	s/o
57- L'ambiance est professionnelle	1	2	3	4	5	s/o
58- La compétition est inévitable	1	2	3	4	5	s/o
59- La compétition est stimulante	1	2	3	4	5	s/o

Thème 5 : Le travail dans le système de valeurs

60- Le travail est prioritaire dans ma vie	1	2	3	4	5	s/o
61- Ma famille est prioritaire dans ma vie	1	2	3	4	5	s/o
62- Ma vie sociale est prioritaire dans ma vie	1	2	3	4	5	s/o
63- Le travail m'apporte de la satisfaction	1	2	3	4	5	s/o
64- Le travail est important dans ma vie	1	2	3	4	5	s/o
65- Mes loisirs sont une priorité	1	2	3	4	5	s/o
66- Ma vie de couple est prioritaire	1	2	3	4	5	s/o

QUESTIONS À COURT DÉVELOPPEMENT

Thème 6 : Représentations du travail

1- Décrivez-moi l'entreprise pour laquelle vous travaillez et qu'est-ce qui vous a amené à choisir ce travail?

2- Aimez-vous ou détestez-vous votre travail ? Pour quelles raisons ?

3- Que pensez-vous de la vie au travail? Ce que signifie pour vous la vie au travail?

4- Présentement, comment décririez-vous votre milieu de travail, vos conditions de travail?

5- Pour vous, quelles sont les conditions de travail idéales?

Thème 7 : Caractéristiques recherchées au travail

6- Que recherchez-vous dans un travail?

De façon générale :

7- Quelles sont vos attentes en lien avec le travail?

8- Qu'est-ce qui est important pour vous dans la vie? Quelles sont vos priorités?

9- Quels sont les aspects positifs et négatifs de votre travail?

10- Que pensez-vous du travail en général?

11- Existe-t-il des conflits au sein de l'entreprise pour laquelle vous travaillez ? Si oui, lesquels et comment vivez-vous cette situation?

12- Si vous avez répondu oui à la question précédente, selon vous qu'est-ce qui occasionne ces conflits?

Commentaires et suggestions:

Merci de votre collaboration !

